

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA**  
**V NITRE**  
**FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

2117881

**NÁZOV PRÁCE**

**2010**

**Jozef Hrmo, Bc.**

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V  
NITRE**

**ANALÝZA PARCIÁLNYCH VÝSLEDKOV PODNIKU**

**Diplomová práca**

Študijný program:	Ekonomika podniku
Školiace pracovisko:	Katedra ekonomiky
Školiteľ:	Ing. Miroslava Rajčániová, PhD.

**Nitra 2010**

**Jozef Hrmo, Bc.**

## Čestné vyhlásenie

Podpísaný Jozef Hrmo vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Analýza parciálnych výsledkov podniku“ vypracoval samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomý zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 12. apríla 2010

Jozef Hrmo

## **Pod'akovanie**

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani Ing. Miroslave Rajčániovej, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

Nitra .....

.....

**Jozef Hrmo**

## Zoznam použitých skratiek

Δ PP	zmena produktivity práce
Δ MZD	zmena priemernej mzdy
a i.	a iné
a pod.	a podobne
absol.	absolútne
CK	celkový kapitál
č.	číslo
DHM	dlhodobý hmotný majetok
DNM	dlhodobý nehmotný majetok
EUR	euro
FÚ	finančné účty
FV	finančné výnosy
JKZ	jednotná klasifikácia zamestnaní
MV	mimoriadne výnosy
MZD	objem miezd
ONM	ostatný neanalyzovaný majetok
P	počet pracovníkov
POH	pohľadávky
PP	produktivita práce
r	relácia
relat.	relatívne
RV	rastlinná výroba
SaZ	stroje a zariadenia
SM	spotreba materiálu
tab.	tabuľka
v	objem výroby
V	výnosy
VHČ	výnosy hospodárskej činnosti
VMČ	výnosy mimoriadnej činnosti
Z	zisk
ZÁS	zásoby
ŽV	živočíšna výroba

## **Abstrakt v anglickom jazyku**

Agricultural businesses are joining the European Union had to adapt to market conditions in the Union. Those enterprises that want to survive, had to transform its corporate structure and production, to achieve greater production efficiency and thereby increase their competitiveness in the European market. This change process was lengthy and complex and had also bring unwanted changes such as reducing the number of employees, the transformation of production in more efficient production systems, the adoption of new production processes etc. To ensure effective management is necessary to develop an objective analysis of the business to assess the production potential and conditions for success, competitiveness and will help to take the right decisions. The analysis should not be only a formality, but it is very important that the management of enterprises prepared to rule on financial-economic analysis in order to detect the negative impact of risk factors affecting the company. In the period of economic crisis and it is especially important given the analysis of economic factors that affect the business and affect the economic situation and market value. The company, which has well-prepared financial and economic analysis can complement this analysis, the analysis of partial results of the company. This analysis complements a comprehensive analysis and provides a clearer analysis of the company's performance. It focuses on the analysis of productivity of labour, the analysis of tangible fixed assets, inventory and cost analysis. The analysis of partial results thus provide more accurate evaluation studied the phenomenon and on this basis, more specifically, the adoption of appropriate measures which should provide economic benefits to both business and continuously improve business performance, productivity and production to facilitate the successful integration of the company to open European or world market. From a macroeconomic point of view productivity is an important indicator of the maturity of the country, sector and each business entity in the industry. By joining the European Union, economists have found significant differences between the living standards of our country and other Member States. Many economists attach to the growth of productivity of labour prime importance in terms of bringing the Slovak Republic to the European Union average. Dominant position in the analysis of productivity of labour is the human factor, this means staff and factors influencing their activity. Productivity as a general benchmark competitiveness gives the ratio of outputs, this means goods and services as inputs to the labour, materials, energy and capacity. Regarding the relevance of the analysis of partial results of the company in this thesis, we deal with just this issue. In the thesis, for reason of

the limited scope, we have focused mainly on field examination of labour productivity and to analyze the number, movement and structure of the workforce.

## Obsah

Úvod .....	9
<b>1. Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky doma a v zahraničí .....</b>	<b>11</b>
1.1. Finančno-ekonomická analýza podniku .....	11
1.2. Analýza parciálnych výsledkov podniku .....	16
1.2.1. Produktivita práce .....	17
1.2.2. Analýza ekonomických informácií o pracovných silách v podniku .....	18
1.2.3. Analýza majetku podniku.....	19
1.2.4. Analýza zásob .....	21
1.2.5. Analýza nákladov podniku .....	22
<b>2. Cieľ práce .....</b>	<b>25</b>
<b>3. Metodika práce .....</b>	<b>26</b>
3.1. Analýza počtu, pohybu a štruktúry zamestnancov .....	26
3.1.1. Ukazovatele počtu a štruktúry zamestnancov .....	26
3.1.2. Analýza pohybu pracovných síl .....	26
3.2. Analýza využitia pracovných síl a produktivita práce .....	27
3.2.1. Všeobecné vyjadrenie produktivity práce .....	27
3.2.2. Globálny prístup k analýze produktivity práce .....	27
3.2.3. Kvantifikácia faktorov ovplyvňujúcich rentabilitu pracovnej sily .....	28
3.2.4. Pyramídový rozklad rentability pracovnej sily .....	29
3.3. Analýza odmeňovania .....	31
<b>4. Vlastná práca .....</b>	<b>33</b>
4.1. Charakteristika poľnohospodárskeho družstva .....	33
4.2. Štruktúra zamestnancov .....	34
4.2.1. Zmena priemerného evidenčného počtu zamestnancov .....	34
4.2.2. Zmena počtu zamestnancov z hľadiska pohlavia .....	34
4.2.3. Analýza vekovej štruktúry zamestnancov .....	35
4.2.4. Analýza kvalifikačnej štruktúry zamestnancov.....	36
4.2.5. Analýza profesijnej štruktúry zamestnancov .....	38
4.3. Analýza pohybu zamestnancov .....	39
4.4. Analýza využitia pracovných síl a produktivita práce .....	40
4.4.1. Globálny prístup .....	40



4.4.2. Kvantifikácia faktorov ovplyvňujúcich rentabilitu pracovnej sily.....	43
4.5. Analýza odmeňovania .....	45
4.6. Návrh opatrení .....	50
<b>5. Záver .....</b>	<b>52</b>
<b>6. Zoznam použitej literatúry .....</b>	<b>55</b>
<b>7. Prílohy .....</b>	<b>57</b>

## Úvod

Poľnohospodárske podniky sa vstupom do Európskej únie museli prispôbovať trhovým podmienkam únie. Tie podniky, ktoré chceli prežiť, museli transformovať svoju podnikovú štruktúru a výrobu, aby sa dosiahla väčšia efektívnosť výroby a tým zvýšili svoju konkurencieschopnosť na európskom trhu. Tento proces zmeny bol zdĺhavý a zložitý a musel priniesť aj neželané zmeny ako znižovanie počtu zamestnancov, transformácia výroby do efektívnejších druhov výrob, prijatie nových výrobných postupov a podobne.

Na zabezpečenie efektívnejšieho hospodárenia je potrebné vypracovať objektívnu analýzu podniku, ktorá zhodnotí výrobné možnosti, predpoklad úspešnosti, konkurencie schopnosti a dopomôže k prijatiu správnych rozhodnutí. Analýza by nemala byť teda iba formálnou záležitosťou, ale je veľmi dôležité, aby manažment podnikov rozhodoval na základe vypracovaných finančno-ekonomických analýz a tak včas odhalil riziko negatívneho dopadu vplývajúcich faktorov na podnik. V období hospodárskej a ekonomickej krízy je zvlášť dôležité venovať sa analýze ekonomických faktorov, ktoré vplývajú na podnik a ktoré ovplyvňujú jeho ekonomickú situáciu a trhovú hodnotu.

Podnik, ktorý má kvalitne vypracovanú finančno-ekonomickú analýzu môže túto analýzu doplniť o analýzu parciálnych výsledkov podniku. Táto analýza dopĺňa komplexnú analýzu a poskytuje prehľadnejší rozbor výsledkov podniku. Zameriava sa na analýzu produktivity práce, analýzu dlhodobého hmotného majetku, analýzu zásob a nákladov.

Analýza parciálnych výsledkov zabezpečuje teda presnejšie vyhodnotiť skúmaný jav a na tomto základe aj presnejšie prijatie príslušných opatrení, ktoré by mali zabezpečiť ekonomický prínos pre podnik a tak neustále zvyšovať výkonnosť podniku, produktivitu výroby a napomáhať tak úspešnému začleneniu sa podniku na otvorený európsky alebo svetový trh.

Z makroekonomického hľadiska je produktivita dôležitým ukazovateľom vyspelosti krajiny, odvetvia a každého podnikateľského subjektu v odvetví. Vstupom do Európskej únie ekonómovia zistili veľké rozdiely medzi životnou úrovňou našej krajiny a úrovňou iných členských štátov. Mnohí ekonómovia prikladajú rastu produktivity práce najväčší význam z hľadiska priblíženia sa Slovenskej republiky k priemeru Európskej únie.

Dominantné miesto pri analýze produktivity práce má ľudský faktor, teda zamestnanci a faktory, ktoré ovplyvňujú ich činnosť. Produktivita ako všeobecné

porovnávacie kritérium konkurenčnej schopnosti dáva do pomeru výstupy, t.j. tovary a služby k vstupom ako spotreba práce, materiálu, energií a kapacít.

Vzhľadom na uvedený význam analýzy parciálnych výsledkov podniku sa v diplomovej práci zaoberáme práve touto problematikou. V diplomovej práci sme sa z dôvodu obmedzeného rozsahu zamerali hlavne na oblasť skúmania produktivity práce a na analýzu počtu, pohybu a štruktúry pracovnej sily.

# 1. Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky doma a v zahraničí

## 1.1. Finančno-ekonomická analýza podniku

Podľa **Bielika, P. (2008)** je **analýza podnikovej činnosti** mnohotvárna a rôznorodá, zahŕňa poznávanie zložitých javov a procesov, ktoré sa odohrávajú v transformačnom procese. Analýza tvorí nástroj skúmania a hodnotenia týchto procesov, najmä podmienok, za akých prebiehajú, ako i skúmanie vplyvov a príčinných súvislostí, ktoré tu pôsobia.

**Miklovičová, J. - Gurčík, L. (2008)** opisujú **finančnú analýzu** ako oblasť, ktorá predstavuje významnú súčasť finančného riadenia podniku, pretože zabezpečuje väzbu medzi skutočnosťou a predpokladaným výsledkom riadiacich rozhodnutí. Jej hlavným zdrojom je účtovníctvo. Z hľadiska finančného riadenia je hlavným nedostatkom účtovných informácií najmä to, že zobrazujú minulosť a nezameriavajú sa na zachytenie budúcnosti. Samotné výstupy neposkytujú úplný obraz o finančnej situácii podniku, o jeho silných a slabých stránkach, nebezpečenstvách, hrozbách, príležitostiach (SWOT analýza), či o celkovej kvalite hospodárenia.

Na prekonanie týchto nedostatkov sa využíva práve finančná analýza, ktorá dáva do pomeru získané údaje medzi sebou navzájom a rozširuje ich vypovedaciu schopnosť. Umožňuje dospieť k určitým záverom o celkovom hospodárení podniku, o jeho finančnej situácii. Finančná analýza predstavuje ohodnotenie nielen minulosti, súčasnosti, ale aj predpokladanej budúcnosti finančného hospodárenia podniku.

Podľa **Fetisovovej, E a kol. (2009)** je **finančná analýza** podniku jedným zo strategických a operatívnych nástrojov v rukách finančného manažéra. Svojou povahou vystihuje všetky činnosti, pri ktorých sú sprievodným tokom financie. Hodnotenie finančnej situácie vyžaduje dostatočné množstvo spoľahlivých informácií vo vhodnej štruktúre a forme. Východiskom je účtovná závierka podniku, ktorej základné zložky Súvaha, Výkaz ziskov a strát a Poznámky informujú o stave k termínu jej zostavenia a môžu byť použité pri porovnávaní v priestore a čase. Na precizovanie niektorých premenných sú ďalej potrebné podrobnejšie rozbor, resp. analytická evidencia najmä položiek zásob, pohľadávok a záväzkov.

Z čisto sémantického hľadiska by sme **finančnú analýzu**, podľa **Gurčíka, E. (2004)** mohli definovať ako rozbor údajov, ktorých prvotným a hlavným zdrojom je finančné účtovníctvo. Dominujúcim zmyslom finančnej analýzy je dospieť k určitým záverom o celkovej hospodárskej a finančnej situácii podniku a poskytnúť manažmentu podniku podklady pre rozhodovanie. Túto činnosť rozdeľuje do nasledujúcich postupových oblastí výkonu analýzy:

1. oblasť analytickej činnosti pozostáva z rozboru vykazovaných účtovných údajov získaných predovšetkým z výkazov finančného účtovníctva na dielčie prvky, ktoré vplývajú na celkový výsledok podnikateľskej činnosti podniku.

2. oblasť zahŕňa kombináciu jednotlivých faktorov podnikateľskej činnosti, vzťahy medzi nimi a vzájomné súvislosti. To je predpoklad získania určitej exaktnej základne pre prijímanie záverov analýzy.

3. oblasťou analytickej činnosti je interpretácia záverov, ktoré môžeme chápať ako súhrnné hodnotenie finančnej situácie podnikateľského subjektu, ktoré umožňujú prijímať opatrenia pri riadení hospodársko-ekonomickej činnosti podniku.

Ako **Gurčík, E. (2004)** dopĺňa, že **finančná analýza** poskytuje syntetický obraz o finančnej výkonnosti podniku. Jej podstata v užšom poňatí spočíva v hodnotení stavu a vývoja finančnej situácie podniku na základe rozboru účtovných výkazov. Jej úlohou je objasniť, či "dešifrovať" číselné údaje získané z účtovnej závierky a pre rôznych záujemcov tak poskytnúť základnú charakteristiku efektívnosti finančného hospodárenia podniku, t.j. určiť, či je podnik spravovaný podľa zásad zdravého a racionálneho podnikania.

**Koščo, T. (2004)** uvádza, že **finančná analýza** a kontrola sú jedným zo základných postupov a spôsobov posudzovania finančno-hospodárskych javov a s nimi súvisiacich väzieb, ktoré neustále prebiehajú v kontrolovanom objekte (podniku) a ktoré súvisia s funkciami tohto objektu, ako aj iných nadväzujúcich objektov. Finančná analýza a kontrola v trhovom hospodárstve zahŕňa širokú problematiku, v ktorej sa stretávajú tak procesy analytického posudzovania mikrofinančnej problematiky, ako aj makrofinančnej problematiky v jej priamych a spätných väzbách. Zaoberá sa analyzovaním a kontrolou predovšetkým hodnotovej stránky reprodukcie cez peňažné a finančné vzťahy, väzby a operácie. Má možnosť poznávať, posudzovať, kontrolovať a vyhodnocovať tak

hospodárenie ekonomických subjektov ako aj objektívne procesy, ktoré v hospodárstve prebiehajú.

**Zalai, K. a kol. (2007)** tvrdia, že **finančno-ekonomická analýza** je materiál, ktorý rekapituluje a hodnotí výsledky podniku za analyzované obdobie, identifikuje a kvantifikuje okolnosti (činitele), ktoré ich determinovali, doterajší vývoj a dosiahnuté výsledky prolonguje do budúcnosti a všetko to komprimuje do návrhu opatrení, ktorých realizácia má zabezpečiť dosiahnutie podnikových cieľov. Za účelné považuje spracovať finančno-ekonomickú analýzu v dvoch okruhoch. Prvý okruh venuje výsledkom zásadným, ktoré nazýva analýzou súhrnných výsledkov (primárna). Druhý okruh venuje výsledkom čiastkovým, teda analýze parciálnych výsledkov (sekundárna).

**Lesáková, E. a kol. (2007)** definuje **ekonomickú analýzu** ako základnú metódu vedeckého poznávania. Objekt skúmania sa pri analýze rozkladá na jednotlivé časti tak, aby sa poznaním ich vzájomných vzťahov dospelo k hlbšiemu pochopeniu a určeniu skúmaného objektu (javu alebo procesu). Aplikácia metódy analýzy predpokladá simultánne použitie:

- empiricko-induktívneho prístupu, ktorý je veľmi dôležitý pri získavaní hypotéz,
- logicko-deduktívneho prístupu významného pri konštrukcii modelov.

Objektom skúmania ekonomickej analýzy podniku sú ekonomické javy a procesy na úrovni podniku. Pojem ekonomickej analýzy sa často zamieňa s pojmom rozbor. Väčšinou sa však rozbor chápe širšie a okrem analýzy zahŕňa aj ďalšie poznávacie metódy, t.j. analýza sa chápe ako čiastkový metodický postup rozboru. Rozbor je teda disciplína a ekonomická analýza je metóda.

**Volčko, I. (2007)** poznamenáva, že **finančná analýza** plní funkciu spätnej väzby medzi výsledkom podnikového snaženia a skutočnosťou. Účelom a zmyslom finančnej analýzy je previesť "diagnózu" finančného hospodárenia podniku, podchytením všetkých jeho zložiek - rentability, zadlženosti, likvidity a pod. Pretože sa pri tom využívajú informácie a údaje z finančných výkazov, hovoríme aj o analýze účtovnej závierky.

**Landa, M. - Polák, M. (2008)** chápu finančnú analýzu ako veľmi mocný nástroj pre identifikáciu finančnej a ekonomickej pozície podniku a býva veľmi často používaná ako základný informačný zdroj pre rozhodovanie sa nastávajúcich alebo potenciálnych

investorov, spoločníkov, akcionárov alebo i manažmentu podniku. Predstavuje súbor postupov vykonávaných s cieľom získať informácie pre finančné riadenie podniku a rozhodovanie sa interných a externých subjektov. Ide o finančno-ekonomické hodnotenie podnikateľskej jednotky, ktorá vychádza z účtovných informácií. Podstatou finančnej analýzy je použitie analytických metód a nástrojov pre získanie potrebných informácií z finančných výkazov. Tým, že finančná analýza vychádza z bežne (verejne) dostupných informačných zdrojov, hlavne z účtovnej závierky a výročnej správy, tak je zameraná skôr na minulosť a zaoberá sa len týmito údajmi o predpokladanej budúcnosti, ktoré podnik sám odhalí.

**Majtán, Š. a kol. (2007) Finančná analýza** so systémom svojich metód sa používa pre účely hodnotenia finančnej výkonnosti podniku. Výsledné informácie finančnej analýzy posudzujú stupeň úspešnosti podniku pri dosahovaní cieľov. Keďže rôzne podniky môžu mať rôzne vytýčené ciele, môžu si prispôbovať finančnú analýzu svojim cieľom, a na tejto báze ju využiť pre lepšie plánovanie a celkovo úspešnejšiu podnikateľskú činnosť.

**Vlachynský, K. (2006)** poukazuje na to, že **finančná analýza** má mimoriadne významnú úlohu pri riadení podnikových financií, pri zabezpečení ich priemerného množstva a dynamiky, zodpovedajúcej štruktúry finančných zdrojov a ich použitia, ako i pri riešení ďalších finančných otázok. Pomocou finančnej analýzy môžeme odhaliť príčiny, ktoré finančnú situáciu podniku determinovali. Finančná situácia podniku, teda predmet finančnej analýzy je pritom súhrnným vyjadrením úrovne všetkých podnikových aktivít, ktorými sa podnik na trhu prezentuje. Analýza finančnej situácie je východiskom analýzy ekonomických výsledkov podniku a spravidla sa dovádza až do primárnych oblastí a výsledkov ako sú efektívnosť, hospodárnosť, využitie výrobných kapacít, hospodárenie so zásobami a pod. Finančná analýza tak umožňuje odhaliť slabé a silné miesta podniku, je prostriedkom diagnostikovania jeho "zdravia" a poskytuje podnikovému manažmentu a vlastníkovi informácie zásadného významu.

**Ručková, P. (2010)** definuje finančnú analýzu ako systematický rozbor získaných dát, ktoré sú obsiahnuté predovšetkým v účtovných výkazoch. Finančná analýza v sebe zahŕňa hodnotenie firemnej minulosti, súčasnosti a predpovedaní budúcich finančných podmienok. Hlavným zmyslom finančnej analýzy je pripraviť podklady pre kvalitné

rozhodovanie o fungovaní podniku. Účtovníctvo prekladá z pohľadu finančnej analýzy do určitej miery presné hodnoty peňažných údajov, ktoré sa však vzťahujú iba k jednému časovému okamihu a tieto údaje sú viac-menej izolované. Aby mohli byť tieto dáta využité pre hodnotenie finančného zdravia podniku, musia byť podrobené finančnej analýze.

**Nývltová, R. - Marinič, P (2010)** Analýza celkovej finančnej výkonnosti podniku predpokladá fundamentálnu (kvalitatívnu) ekonomickú analýzu a technickú (kvalitatívnu) ekonomickú analýzu. Fundamentálna analýza je zameraná na hodnotenie vnútorného a vonkajšieho ekonomického prostredia podniku v práve prebiehajúcej fázy životnosti a s ohľadom na základný cieľ podniku. Jej základnou úlohou je identifikovať trhovú pozíciu a trhového potenciálu podniku v rámci hospodárskej súťaže v konkrétnom makro a mikroekonomickom prostredí.

**Scholleová, H. (2008)** pod pojmom finančná analýza rozumie súbor činností, ktorých cieľom je zistiť a komplexne vyhodnotiť finančnú situáciu podniku. Užívatelia sú všetci tzv. stakeholders, t.j. osoby, ktoré sú nejakým spôsobom zainteresované na činnosti podniku - vlastníci, investori, banky, a ostatní veritelia, štát a orgány štátnej správy, zákazníci, dodávatelia, konkurenti, manažéri, zamestnanci. Vzhľadom k tomu, že závažné rozhodnutia dlhodobého dopadu sa vo firme vykonávajú skoro stále, mala by byť finančná analýza vykonávaná priebežne a dôkladne vyhodnocovaná aspoň raz za rok. Základnými informačnými zdrojmi pre finančnú analýzu sú:

- Účtovná závierka podniku:           - Súvaha
- Výkaz ziskov a strát
- Výkaz Cash-flow

**Drábek, J. - Polách, J. (2008)** tvrdia o **finančnej analýze**, že je len jednou z metód komplexnej fundamentálnej analýzy. Dôležitosť finančnej analýzy spočíva hlavne vo finančnom riadení podniku. Úlohy finančnej analýzy je možné zhrnúť do niekoľkých bodov:

- verifikácia dosiahnutých výsledkov, kvantifikácia príčin a hodnotenie súvislostí,
- hľadanie rezerv v investičnej a prevádzkovej činnosti,
- východisko pre zostavovanie finančného plánu,
- významný nástroj kontroly.



## 1.2. Analýza parciálnych výsledkov podniku

Podľa **Bielika, P. (2008)** analýza parciálnych výstupov podniku prispieva k hodnoteniu jednotlivých činností podniku a sleduje odpoveď na otázku, čo je a čo nie je efektívne. Ďalej, ako usmerniť podnikovú činnosť preto, aby rástla efektívnosť a aby sa splnili jej kritéria. Efektívnosť teda predstavuje relatívny efekt na jednotku použitých zdrojov, pričom hodnotí i dôsledky, ktoré nám efekt prináša. V ekonomickej efektívnosti sa vyjadruje vzťah efektu a nákladov ekonomického charakteru v súvislosti s plnením cieľa. Vo výrobnom procese vystupujú tri činitele, ktoré vstupom a váhou svojho pôsobenia uskutočňujú vopred určité zmeny na žiaduce výstupy a to:

- a) práca a ľudský kapitál,
- b) príroda, ako primárny výrobný faktor,
- c) kapitál ako vecný, reálny kapitál.

Analýza parciálnych výsledkov podniku dopĺňa analýzu súhrnných výsledkov podniku, tvrdí **Zalai, K. a kol. (2007)**. Pomáha odhaľovať rezervy, kvantifikovať vplyv faktorov, ktoré sa negatívne alebo pozitívne podieľali na plnení súhrnných výsledkov podniku. Analýza parciálnych výsledkov poskytuje dôležité informácie pre plánovanie súhrnných výsledkov podniku. Umožňuje aj kontrolu jednotlivých procesov v podniku a ich riadenie pomocou odchýlok (kontrola plnenia noriem spotreby materiálu, prácnosti, využité kapacity špeciálneho zariadenia a pod.) Vo výrobnom procese vystupujú tri základné výrobné činitele:

- pracovné prostriedky,
- pracovné predmety,
- živá práca.

**Lesáková, Ľ. a kol. (2007)** - definuje analýzu parciálnych výsledkov, ako osobitnú časť finančno-ekonomickej analýzy podniku, ktorá nadväzuje na analýzu súhrnných výsledkov podniku. Obsahom analýzy parciálnych výsledkov podniku je najmä analýza základných podnikových produkčných faktorov (činiteľov) a analýza nákladov podniku. Výsledky tejto analýzy pomáhajú odhaľovať rezervy, kvantifikovať vplyv jednotlivých faktorov (činiteľov), ktoré pozitívne alebo negatívne ovplyvňujú plnenie súhrnných výsledkov podniku.

### 1.2.1. Produktivita práce

Árendáš, M. (2007) charakterizuje **produktivitu výrobných faktorov** a teda rast efektívnosti výroby ako znižovanie objemu vynakladaných alebo využívaných výrobných zdrojov na jednotku produkcie. Efektívnosť využívania pracovných zdrojov spočíva v úspore pracovných nákladov na jednotku konečnej produkcie.

Podľa **Bielika, P. (2008)** je **produktivita práce** jedným zo základných ukazovateľov, ktorý charakterizuje účinnosť a efektívnosť práce alebo jej prevrátená hodnota, ktorú označujeme ako prácnosť. Produktivita práce vyjadruje objem úžitkových hodnôt vytvorených ľudskou prácou za určitý čas. Pre analýzu je vhodné rozdeliť ukazovatele produktivity práce do dvoch základných skupín na:

1. syntetické ukazovatele,
2. čiastkové ukazovatele.

Podľa **Lesákovej, E. a kol. (2007)** zameranie **analýzy produkčných činiteľov** závisí od toho, či sa uskutočňuje za podnik ako celok, alebo v rámci vnútro podnikových organizačných jednotiek, za dlhšie alebo kratšie časové obdobie. Jednotlivé oblasti analýzy základných podnikových produkčných faktorov uvádza v schéme.

**Tabuľka 1: Analýza produkčných činiteľov**

Oblasť analýzy	Produkčný činiteľ	Živá práca	Pracovné prostriedky	Pracovné predmety
Vybavenosť podniku výrobnými činiteľmi		Priemerný stav, štruktúra, pohyb pracovníkov	Priemerný stav, štruktúra dlhodobého majetku	Priemerný stav a štruktúra výrobných zásob
Spotreba		Mzdové náklady	Odpisy	Materiálové náklady
Využitie		Analýza časových fondov a dĺžky pracovnej zmeny. Analýza produktivity práce.	Analýza časových fondov, zmennosť, analýza účinnosti a využitia kapacity	Analýza viazanosti, obratovosti a materiálovej účinnosti.
Reprodukcia		Odmeňovanie a zainteresovanosť pracovníkov	Náklady na opravy, údržbu a obnovu DHM	Náklady na zásobovanie a skladovanie.

Zdroj: Lesáková, E. a kol. (2007)

Ako uvádza **Zalai, K. a kol. (2007)** postavenie človeka v reprodukčnom procese sa často vyjadruje "počtom pracovníkov a ich štruktúrou". V ľudskom faktore nemôžeme výlučne vidieť len ľudskú pracovnú silu, ale súhrn fyzických, duševných a intelektuálnych schopností. Na aktivizáciu ľudského činiteľa, na pracovné výsledky, pôsobí komplex vplyvov, predovšetkým: vlastná schopnosť človeka, jeho kvalifikácia, povaha vykonávanej práce a jej ocenenie, ale aj organizácia práce, pracovné podmienky a iné. Tieto a ďalšie vplyvy vo výrobe sa premietajú do pracovného procesu a od nich závisí účinnosť a efektívnosť ľudskej práce. **Analýzu práce** zameriava na tri základné okruhy:

- analýzu počtu, pohybu a štruktúry pracovníkov,
- analýzu využitia pracovníkov,
- analýzu odmeňovania.

### 1.2.2. Analýza ekonomických informácií o pracovných silách v podniku

**Lesáková, E. a kol. (2007)** charakterizuje **pracovnú silu** ako jeden zo základných potenciálnych produkčných faktorov, ktoré aktívne pôsobia vo výrobnom i služobnom procese podniku. Na aktivizáciu ľudského činiteľa pôsobí komplex faktorov, predovšetkým vlastné schopnosti človeka, jeho kvalifikácia, charakter vykonávanej práce a jej ocenenie, ale aj organizácia práce, pracovné a mimopracovné podmienky.

Analýzu pracovných síl v podniku rozdeľuje na:

1. analýzu počtu a štruktúry pracovných síl v podniku ,
2. meranie pohybu pracovných síl,
3. analýza využitia pracovných síl,
4. metódy hodnotenia zamestnancov.

**Mankiw, N. G. (2009)** uvádza, že **ľudský kapitál** je akumulácia investícií do pracovnej sily. Najdôležitejším druhom ľudského kapitálu je vzdelanie. Ako všetky formy kapitálu aj vzdelanie predstavuje výdaj zdrojov v určitom okamihu, ktorý má zvýšiť produktivitu v budúcnosti.

Podľa **Bielika, P. (2008)** **mzda** predstavuje kompenzáciu za vykonanú prácu a súčasne je odmenou za prácu jednotlivým pracovníkom. Podnikovo hospodársky pohľad vnáša do analýzy miezd rozmer nákladový, ktorý ovplyvňuje výšku celkových nákladov, a tým i výsledok hospodárenia podniku. Forma mzdy tvorí základ výpočtu ceny práce za

konkrétny výkon, za náročnosť práce a vynaloženú námahu. Mzda sa spája s jej ekvivalenciou, ktorá sa vyjadruje ako:

- princíp ekvivalencie mzdy a stupňa požiadaviek na náročnosť a zložitosť práce,
- princíp ekvivalencie mzdy a skutočného pracovného výkonu.

V hospodárskej praxi sa uplatňujú najmä dve metódy hodnotenia:

- **globálna metóda**, vychádza z hodnotenia práce ako celku, ide o celkové posúdenie náročnosti práce a jej zložitosti,
- **analytická metóda**, pri ktorej sa hodnotí práca podľa vymedzených kritérií a robí sa zaraďovanie prác podľa hodnotiacich výsledkov do tarifných tried alebo tarifných kvalifikačných katalógov.

### 1.2.3. Analýza majetku podniku

**Miklovičová, J. - Gurčík, E. (2008)** zobrazujú v skrátenej forme súvahy štruktúru majetku, vlastného imania a záväzkov:

**Tabuľka 2: Súvaha**

MAJETOK	VLASTNÉ IMANIE A ZÁVÄZKY SPOLU
A. Pohľadávky za upísané vlastné imanie	A. Vlastné imanie
B. Neobežný majetok	A.I. Základné imanie
B.I. Dlhodobý nehmotný majetok	A.II. Kapitálové fondy
B.II. Dlhodobý hmotný majetok	A.III. Fondy zo zisku
B.III. Dlhodobý finančný majetok	A.IV. Výsledok hospodárenia minulých rokov
C. Obežný majetok	A.V. Výsledok hospodárenia za účtovné obdobie
C.I. Zásoby	B. Záväzky
C.II. Dlhodobé pohľadávky	B.I. Rezervy
C.III. Krátkodobé pohľadávky	B.II. Dlhodobé záväzky
C.IV. Finančné účty	B.III. Krátkodobé záväzky
D. Časové rozlíšenie	B.IV. Bankové úvery a výpomoci
	C. Časové rozlíšenie
<b>SPOLU MAJETOK</b>	<b>SPOLU VLASTNÉ IMANIE A ZÁVÄZKY</b>

Zdroj: Miklovičová, J. - Gurčík, E. (2008)

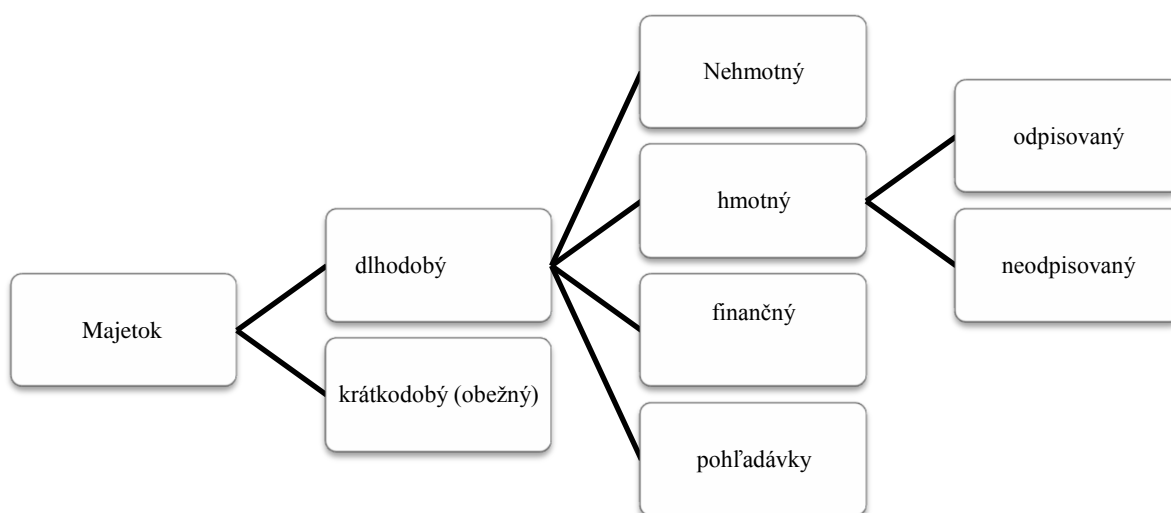
**Synek, M. a kol. (2007)** pod **dlhodobým majetkom** rozumie taký majetok, ktorý slúži podniku dlhú dobu (obvykle dlhšie ako 1 rok) a tvorí podstatu jeho majetkovej

štruktúry. Dlhodobý majetok nie je získavaný za účelom ďalšieho predaja. Delí sa do troch základných skupín:

1. nehmotné aktíva (dlhodobý nehmotný majetok),
2. hmotné aktíva (dlhodobý hmotný majetok),
3. finančné aktíva (dlhodobý finančný majetok).

**Majetok podniku** podľa **Šatanovej, A. (2007)** vyjadruje jeho zloženie podľa formy, druhov a účelu - čo máme. Vecné zložky majetku sú v priebehu hospodárskej činnosti v podniku v neustálom pohybe. Ich pohyb je charakterizovaný premenou z jednej formy do inej. Členenie majetku podniku podľa druhov a formy:

**Schéma 1: Členenie majetku**



Zdroj: Šatanová, A. (2007)

Podľa **Lesákovej, E. (2007)** analýza dlhodobého majetku v podniku sa sústreďuje na tri úlohy:

1. zistenie stavu a štruktúry dlhodobého hmotného majetku,
2. analýza kvantitatívnych a kvalitatívnych stránok reprodukcie aktívneho dlhodobého hmotného majetku zasahujúca do oblasti investičnej činnosti a do procesu formovania ekonomického potenciálu podniku,
3. analýza využívania aktívneho dlhodobého hmotného majetku v podniku.

**Volčko, I. (2007)** do **majetku** podniku zahŕňa všetky jeho aktíva. Rozdeľujeme ho predovšetkým podľa rýchlosti obratu na:

1. neobežný majetok (dlhodobý majetok, investičný majetok), ktorý tvorí
  - dlhodobý nehmotný majetok (patenty, know-how, goodwill a i.),
  - dlhodobý hmotný majetok (pozemky, budovy, stroje a i.),
  - dlhodobý finančný majetok (cenné papiere a podiely, dlhodobé pôžičky, a i.)
2. obežný majetok (krátkodobý majetok, obežné aktíva) zahrňujúci zásoby, pohľadávky a krátkodobý finančný majetok (finančné účty).

#### **1.2.4. Analýza zásob**

**Hacherová, Ž. a kol. (2009)** - uvádza, že **zásoby** sú zatriedené do krátkodobého (obežného) majetku účtovnej jednotky. Krátkodobý majetok je vo vlastníctve účtovnej jednotky najviac jeden rok. Ich potreba v účtovnej jednotke súvisí s bežnou prevádzkovou činnosťou. Forma a druh zásob je závislá od predmetu činnosti účtovnej jednotky.

Zásobami sú:

- materiál,
- zásoby vlastnej výroby,
- tovar.

Zásoby rôzneho druhu obstarané iným spôsobom sú niekedy označované aj ako **ostatné zásoby**:

- obstarané bezplatne - darovaním, dedičstvom, na základe príslušných zákonov,
- zistené ako prebytok - inventarizačný rozdiel,
- získané ako odpad a zvyškové produkty vrátane výroby alebo inej činnosti,
- vložené spoločníkom do obchodnej spoločnosti alebo fyzickou osobou - podnikateľom do firmy, nadobudnuté zámenou.

**Bielik, P. (2008)** - definuje **obežný majetok** ako časť majetku, ktorú tvoria produkčné faktory používané v podniku krátkodobu, t. j. kratšie ako jeden rok. Obežný majetok sa v podstate spotrebováva jednorazovo a jeho hodnota jednorazovo vchádza do nových výrobkov, služieb, zvierat alebo do predaného tovaru. Jeho zásadný význam

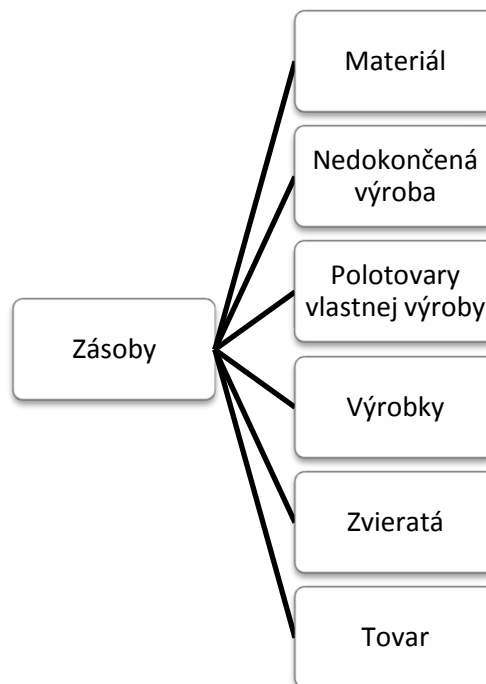
spočíva v tom, že svojou podstatou zabezpečuje plynulý priebeh výrobného procesu podniku.

Člení *obežný majetok* na:

- zásoby
- pohľadávky,
- cenné papiere,
- peniaze,
- ceniny.

Následne *zásoby* člení:

Schéma 2: Členenie zásob



Zdroj: Bielik, P. (2008)

### 1.2.5 Analýza nákladov podniku

**Hacherová, Ž. a kol. (2009)** sa pri definovaní **nákladov** odvoláva na Zákon o účtovníctve, ktorý definuje náklad ako zníženie ekonomických úžitkov účtovnej jednotky v účtovnom období, ktoré sa dá spoľahlivo oceniť. Ekonomickým úžitkom sa rozumie

možnosť priamo alebo nepriamo prispieť k toku peňažných prostriedkov alebo ekvivalentov peňažných prostriedkov.

**Šatanová, A. (2007)** - Pre potreby finančnej analýzy a z hľadiska daňového nákladu rozdeľuje na:

1. hospodárske náklady
2. finančné náklady
3. mimoriadne náklady

**Volčko, I. (2007)** - **Nákladmi** rozumie peňažné vyjadrenie spotreby podnikových výrobných faktorov (používané výrobné zariadenia, stroje, dopravné prostriedky, ľudský pracovný výkon, nakúpené produkty - materiál, energie a pod.), ktoré podnik vynakladá na dosiahnutie jeho produkcie a ostatné spotreby spojené s činnosťou podniku.

**Mankiw, N. G. (2009)** - vysvetľuje jednotlivé **druhy nákladov** ako:

- |                    |  |
|--------------------|--|
| Celkové náklady    | - je čiastka, ktorú firma zaplatí pri nákupe vstupov do výroby |
| Fixné náklady      | - náklady, ktoré sa nemenia s množstvom vyrábanej produkcie    |
| Variabilné náklady | - náklady, ktoré sa menia s množstvom vyrobenej produkcie      |

Podľa **Bielik, P. (2008)** **náklady podniku** sú peňažné čiastky, ktoré podnik účelne vynaložil na získanie výnosov. Môžeme ich definovať ako peňažné ocenenie spotreby výrobných faktorov vynaložených podnikom na jeho výkony a ostatné účelovo vynaložené náklady spojené s jeho činnosťou. Náklady podniku totiž predstavujú hodnotové vyjadrenie spotreby výrobných prostriedkov a práce.

#### **Klasifikácia nákladov**

- z hľadiska druhového členenia ich delíme na:

- a) výrobné - materiálové náklady, externé služby, mzdové a ostatné osobné náklady, ostatné výrobné náklady, dane a poplatky, odpisy, rezervy a opravné položky k výrobným nákladom,
- b) finančné náklady - úroky, rezervy, a opravné položky finančných nákladov,
- c) mimoriadne náklady - manká a škody, ostatné mimoriadne náklady,
- d) daňové povinnosti - daň z príjmov



- *náklady na kalkulačnú jednotku* - vychádzajú z možnosti vyjadriť jednotlivé položky nákladov na jednotku kalkulačného výkonu:

- a) priame náklady
- b) nepriame náklady

- *náklady podľa závislosti na zmenách objemu výroby*

- a) fixné
- b) variabilné

**Zalai, K. a kol. (2007)** udáva, že **náklady predstavujú** zníženie ekonomických úžitkov počas účtovného obdobia vo forme odlivu alebo zníženia majetku, alebo vznik záväzkov, čo má za následok zníženie vlastného imania, iné ako je zníženie súvisiace s rozdeľovaním vlastného imania účastníkov.

Náklady možno členiť na:

- náklady, ktoré vznikajú z bežnej činnosti
- straty, ktoré môžu, ale nemusia vzniknúť v priebehu bežných činností podniku.

Cieľom **analýzy nákladov** je podľa **Lesáková, Ľ. a kol. (2007)** určiť činitele ovplyvňujúce výšku, štruktúru a dynamiku vývoja nákladov v podniku a odhaliť rezervy v hospodárnosti podniku. Hospodárnosť sa nechápe len ako minimalizácia nákladov na jednotku výkonu, ale náklady sa pomerujú k dosiahnutým efektom vyjadreným prostredníctvom rôznych ukazovateľov presadenia podniku na trhu.

## 2. Cieľ práce

Hlavným cieľom diplomovej práce bola analýza parciálnych výsledkov poľnohospodárskeho podniku a pomocou tejto analýzy tak poukázať na prípadné "slabé stránky" tohto podniku. Analýzu sme vykonávali z poskytnutých údajov personálneho, mzdového a ekonomického oddelenia družstva. Konkrétne zo Súvahy, Výkazu ziskov a strát a z personálnej evidencie.

Vzhľadom na obmedzený rozsah práce diplomovej sme sa v analýze zameriavali hlavne na oblasť parciálnych výsledkov využitia pracovnej sily.

Čiastkovými cieľmi bolo:

- charakteristika poľnohospodárskeho družstva,
- prehľad súčasnej domácej a zahraničnej literatúry, ktorá sa zaoberá problémom analýzy parciálnych výsledkov podniku,
- definícia základných pojmov, ktoré sa týkajú analýzy parciálnych výsledkov podniku,
- analýza počtu, pohybu a štruktúry pracovníkov,
- analýza využitia pracovných síl a produktivity práce,
- kvantifikácia faktorov ovplyvňujúcich rentabilitu pracovnej sily,
- analýza odmeňovania,
- návrh opatrení.

### 3. Metodika práce

#### 3.1. Analýza počtu, pohybu a štruktúry zamestnancov

##### 3.1.1. Ukazovatele počtu a štruktúry zamestnancov

*Pracovná sila* je jedným zo základných potenciálnych produkčných faktorov, ktoré aktívne pôsobia vo výrobnom i služobnom procese podniku. Predstavuje využívanie fyzických a psychických vlastností človeka v záujme dosiahnutia podnikových cieľov.

*Pracovná sila* patrí do skupiny dôležitých výrobných činiteľov. Pracovníci sú nenahraditeľnou súčasťou každého podnikateľského subjektu. Pracovnú silu podrobíme rozboru z hľadiska:

- a.) pohlavia,
- b.) vekovej štruktúry,
- c.) kvalifikačnej štruktúry,
- d.) profesijnej štruktúry.

Východiskovým údajom pre parciálnu analýzu práce je *evidenčný počet zamestnancov podniku*, ktoré má podnik k dispozícii. Ide o zamestnancov, ktorí sú v pracovnom, služobnom alebo členskom pomere k družstvu.<sup>1</sup>

*Priemerný evidenčný počet zamestnancov* za dlhšie obdobie (napríklad jeden rok) sa vypočítava ako aritmetický priemer počtu zamestnancov za jednotlivé mesiace.

My evidenčný počet zamestnancov za jednotlivé roky ako aj priemerný evidenčný počet sme získali analýzou podnikovej evidencie.

##### 3.1.2. Analýza pohybu pracovných síl

Pod pojmom pohyb rozumieme taký prírastok alebo úbytok počtu zamestnancov, ktorý ovplyvňuje evidenčný počet zamestnancov. Pohyb pracovných síl v podniku je možné merať absolútnymi alebo relatívnymi ukazovateľmi. Na analýzu sú však absolútne ukazovatele pohybu pracovných síl nevhodné. K základným ukazovateľom charakterizujúcim relatívne miery pohybu zamestnancov patria:<sup>2</sup>

$$\text{Koeficient prírastku (úbytku)} = \frac{\text{prírastok (úbytok) pracovníkov}}{\text{priemerný počet pracovníkov}}$$

$$\text{Koeficient fluktuácie} = \frac{\text{nežiadúci odchod pracovníkov}}{\text{priemerný počet pracovníkov}}$$

<sup>1</sup> Lesáková, Ľ. a kol. (2007)

<sup>2</sup> Lesáková, Ľ. a kol. (2007)

$$\text{Koeficient stálosti} = \frac{\text{počet stálych pracovníkov}}{\text{priemerný počet pracovníkov}}$$

Pozn.: Za stálych pracovníkov považujeme tých pracovníkov, ktorí pracujú viac ako 5 rokov.

### 3.2 Analýza využitia pracovných síl a produktivita práce

#### 3.2.1. Všeobecné vyjadrenie produktivity práce

Predstavuje metódu na charakterizovanie dynamiky vývoja produktivity práce a vplyvu parciálnych extenzitných veličín na dynamiku jej vývoja:<sup>3</sup>

$$PP = \frac{Q}{P}$$

kde: PP - produktivita práce,  
Q - objem výroby, tržby, výnosy,  
P - počet pracovníkov, počet odpracovaných hodín.

#### 3.2.2. Globálny prístup k analýze produktivity práce

Globálny prístup k analýze produktivity práce, kde charakterizujeme vplyv všetkých troch výrobných činiteľov, vyjadruje model:<sup>4</sup>

$$\frac{V}{P} = \frac{V}{SM0} * \frac{SM}{SaZ} * \frac{SaZ}{P}$$

kde: V - objem výroby  
P - pracovníci  
SM - spotreba materiálu  
SaZ - stroje a zariadenia

Produktivitu práce vyjadríme ako pomer výstupu a vstupu. Výstupom bude zisk, produkcia, výnos a vstupom bude počet pracovníkov, dlhodobý majetok a náklady. Z dôvodu náročnosti merania živej práce ako spotreby vstupu budeme sledovať množstvo

---

<sup>3</sup> Ficzová a kol. (2002)

<sup>4</sup> Zalai a kol. (2007)

vynaloženej práce priemerným evidenčným počtom pracovníkov. Pomocou tohto vzťahu vieme určiť, aký objem tržieb pripadá na jedného pracovníka.

$$PP = \frac{\text{tržby}}{\text{priemerný počet pracovníkov}}$$

Kde: PP - produktivita práce

Produktivita práce hrubej produkcie vyjadruje celkovú produkciu podniku bez ohľadu na to, či bola realizovaná.

$$PP = \frac{\text{Výsledná produkcia}}{\text{priemerný počet pracovníkov}}$$

Hrubá produkcia = tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb + zmena stavu zásob + aktivácia.

Odočítaním výrobnej spotreby od výslednej produkcie dostaneme pridanú hodnotu.

$$PP = \frac{\text{Pridaná hodnota}}{\text{priemerný počet pracovníkov}}$$

Produktivita práce z výnosov vyjadruje objem výnosov dosiahnutých podnikom pripadajúcich na jedného pracovníka.

$$PP = \frac{\text{výnosy}}{\text{priemerný počet pracovníkov}}$$

Produktivita celkovej práce, ktorá vyjadruje účinnosť vynaloženej práce a je zároveň ukazovateľ hospodárnosti.

$$PP = \frac{\text{Výnosy}}{\text{Celkové vlastné náklady}}$$

### **3.2.3. Kvantifikácia faktorov ovplyvňujúcich rentabilitu pracovnej sily**

Kvantifikácia faktorov ovplyvňujúcich rentabilitu pracovnej sily bola vykonaná logaritmicou metódou výpočtu vplyvu zmien analytických ukazovateľov na zmenu produktivity práce.

Vypočítaním absolútneho rozdielu, indexu a logaritmu indexu kvantifikujeme absolútny a relatívny vplyv zmeny analytických ukazovateľov na zmenu produktivity práce.

$$X = a * b$$

$$I_x = I_a * I_b$$

$$\log I_x = \log I_a + \log I_b$$

Rovnicu upravíme do normovaného tvaru:  $1 = \frac{\log I_a}{\log I_x} + \frac{\log I_b}{\log I_x}$

Následne dostaneme:

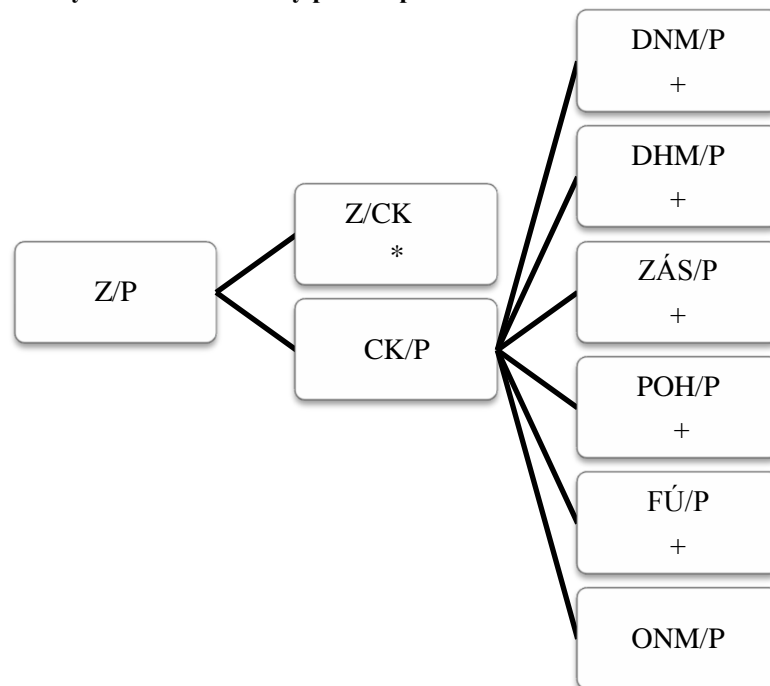
$$\text{Absolútne vyjadrenie vplyvu ako: } X_a = \left( \frac{\log I_a}{\log I_b} \right) * \Delta X$$

$$\text{Relatívne vyjadrenie vplyvu v percentách ako: } X_a = \left( \frac{\log I_a}{\log I_b} \right) * (I_x - 1) * 100$$

### 3.2.4. Pyramídový rozklad rentability pracovnej sily

Pyramídový rozklad rentability pracovnej sily zahŕňa medzi ukazovatele produktivity práce, kde výstupom pracovnej sily je zisk. Prezentovaná pyramídová sústava ukazovateľov je len jeden z možných modelov. Jeho zostavenie je závislé od cieľa analýzy ako aj jej zameranie na vybrané ukazovatele. Súčasťou modelu sú dve verzie druhého radu rozkladu.

Schéma 3: Pyramídový rozklad rentability práce - prvá verzia



Zdroj: Gurčík, Ľ. (2004)

Prvá verzia je zameraná na vybavenosť pracovníkov dlhodobým majetkom, zásobami, podielom pohľadávok na jedného pracovníka, podielom finančných účtov na jedného pracovníka, ale aj ostatných bližšie neanalyzovaných súčastí majetku.<sup>5</sup>

Pri prvej verzii tretieho radu rozkladu sme počítali:

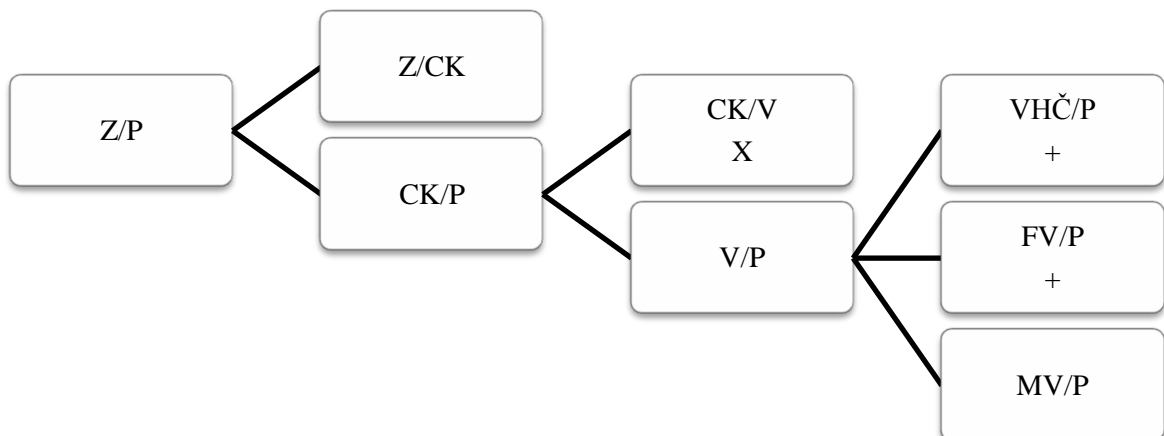
Zásoby = materiál + nedokončená výroba a polotovary + zákaz. výroba s predpokladanou dobou ukončenia dlhšou ako 1 rok + výrobky + zvieratá + tovar + poskytnuté preddavky na zásoby

Krátkodobé pohľadávky = pohľadávky z obchodného styku + pohľadávky voči ovládanej osobe a ovládajúcej osobe + ostatné pohľadávky v rámci konsolidovaného celku + pohľadávky voči spoločníkom, členom a združeniu + sociálne zabezpečenie + daňové pohľadávky + iné pohľadávky

Finančné účty = peniaze + účty v bankách + účty v bankách s dobou viazanosti dlhšou ako jeden rok + krátkodobý finančný majetok + obstarávaný krátkodobý finančný majetok

Krátkodobé záväzky = záväzky z obchodného styku + nevyfakturované dodávky + záväzky voči ovládanej osobe a ovládajúcej osobe + ostatné záväzky v rámci konsolidovaného celku + záväzky voči spoločnosti a združeniu + záväzky voči zamestnancom + záväzky zo sociálneho zabezpečenia + daňové záväzky a dotácie + ostatné záväzky

Schéma 4: Pyramídový rozklad rentability práce - druhá verzia



Zdroj: Gurčík, Ľ. (2004)

<sup>5</sup> Gurčík, Ľ. (2004)

Druhá verzia je odlišná v druhom rade rozkladu, ktorý je rozšírený o analytickejší tretí rad rozkladu. Druhý rad rozkladu je orientovaný na viazanosť celkového kapitálu a produktivitu práce meranou výnosmi na jedného pracovníka. Tretí rad rozkladu je rozšírený o jednotlivé položky výnosov, ktoré je možné podľa potrieb cieľa analýzy detailizovať.

Kde: Z - zisk  
P - počet pracovníkov  
DNM - dlhodobý nehmotný majetok  
DHM - dlhodobý hmotný majetok  
ZÁS - zásoby  
POH - pohľadávky  
FÚ - finančné účty  
ONM - ostatný neanalyzovaný majetok  
V - výnosy  
VHČ - výnosy hospodárskej činnosti  
FV - finančné výnosy  
MV - mimoriadne výnosy

### **3.3. Analýza odmeňovania**

Analýzu odmeňovania sme zamerali na analýzu celkového objemu vyplatených miezd a na analýzu priemernej mzdy. Objem vyplatených miezd sme sledovali v štruktúre:

- mzdy traktoristov a kombajnistov,
- mzdy ošetrovateľov dojníc,
- mzdy ošetrovateľov ostatného hovädzieho dobytku,
- mzdy ošetrovateľov prasníc,
- mzdy remeselníkov a opravárov,
- mzdy vedúcich technických a administratívnych pracovníkov,
- mzdy ostatných trvalo činných pracovníkov.

Pre potreby diplomovej práce sme využili metódu sledovania miezd z hľadiska podielu miezd na objem výkonov. Z hľadiska efektívnosti podnikovej činnosti je dôležitý vzťah medzi objemom výroby a objemom vyplatených miezd. Platí, že objem výroby má



rásť rýchlejšie ako objem miezd. Tak dosiahneme, že nerastie mzdová nákladovosť.

Rovnica mzdovej nákladovosti vyjadruje, že :

- celkové mzdové náklady závisia od priemernej mzdy a počtu pracovníkov,
- celkový objem výroby závisí od produktivity práce a počtu pracovníkov

$$\frac{MZD}{V} = \frac{\frac{MZD}{P}}{\frac{V}{P}}$$

kde: MZD - objem miezd  
V - objem výroby  
P - počet pracovníkov

Cieľom podnikovej činnosti je požiadavka, aby mzdová nákladovosť mala klesajúcu, minimálne stagnujúcu tendenciu. Pri raste priemernej mzdy je potom nevyhnutné, aby produktivita práce mala vyššiu dynamiku.

Zmenu priemernej mzdy a zmenu produktivity práce charakterizuje vzťah:

$$r = \frac{\Delta MZD}{\Delta PP}$$

kde: r - relácia  
 $\Delta MZD$  - zmena priemernej mzdy  
 $\Delta PP$  - zmena produktivity práce

Relatívnu zmenu priemernej mzdy vypočítame:

$$\Delta MZD = \frac{MZD_1 - MZD_0}{MZD_0}$$

Hodnota "r" pri správnom vývoji má zodpovedať podmienke  $0 < r < 1$ . Ak hodnota "r" v pláne alebo skutočnosti je vyššia ako 1, znamená to porušenie zásady rýchlejšieho rastu produktivity práce než priemerných miezd. Ak je rovná nule alebo číslo záporné, znamená to stagnáciu rastu priemerných miezd, ba až ich pokles.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Zalai. a kol. (2007)

## 4. VLASTNÁ PRÁCA

### 4. 1. Charakteristika poľnohospodárskeho družstva

Poľnohospodárske družstvo vzniklo na členskej schôdzi konanej dňa 27. 12. 1970 na základe schválených stanov rozhodnutím ONV odboru poľnohospodárstva Žiar nad Hronom č. 7/1971 zo dňa 1. 2. 1971.

Z viacerých predmetov činností, ktoré má poľnohospodárske družstvo zapísané v Obchodnom registri nevyužíva. Najviac využívané predmety činnosti sú:

- podnikanie v poľnohospodárskej výrobe, včítane predaja nespracovaných výrobkov na účely spracovania a ďalšieho predaja,
- výroba, predaj mäsa a mäsových výrobkov,
- úprava a spracovanie mlieka - výroba mliečnych výrobkov,
- maloobchod - nákup a predaj mäsa, mäsových výrobkov, mlieka, mliečnych výrobkov a potravinárskeho tovaru,
- maloobchod a veľkoobchod - nákup a predaj tovaru v rozsahu voľnej živnosti,
- výroba kŕmnych zmesí.

Družstvo uplatňuje odvetvový systém riadenia. Výroba je formovaná do stredísk rastlinná výroba, živočíšna výroba a mliekareň.

Poľnohospodárske družstvo obhospodarovalo v roku 2008 celkom 2035,89 ha poľnohospodárskej pôdy, čo je o 14 ha menej ako v roku 2007. Plodiny pestované v *rastlinnej výrobe* sú pšenica ozimná, kde bola v roku 2008 nadpriemerná úroda a v histórii poľnohospodárskeho družstva najlepšia, ďalej jačmeň ozimný, ovos, kukurica na zrno, repka ozimná, raž ozimná a jačmeň jarný.

Výsledky *živočíšnej výroby* nie sú také optimistické ako pri rastlinnej výrobe. V živočíšnej výrobe prebieha útlm chovu ošípaných a v dohľadnej dobe bude úplne ukončený a poľnohospodárske družstvo bude chovať už len hovädzí dobytok. Odchovali celkom 166 kusov teliat, pričom 20 teliat uhynulo.

Dodávka mlieka bola v roku 2008 na úrovni 1 239 080 litrov, čo je približne 6 200 na kravu a predstavuje nárast 300 litrov oproti roku 2007. Náklady na 1 liter mlieka boli však vysoké a predstavovali viac ako 0,33 EUR. Celá produkcia mlieka bola spracovaná vo vlastnej *mliekarni*, kde boli dosiahnuté tržby vo výške 729 569 EUR čo je o

128 328 EUR viac oproti roku 2007. Značnou mierou na tržbách sa podieľal aj predaj syra, ktorého vyrobili celkom 39 000 kg. Novinkou v nasledujúcom roku bude výroba údeného syra.

Rok 2008 bol pre poľnohospodárske družstvo prelomový aj v objeme investícií. Na obstaranie dlhodobého majetku sa použilo spolu až 466 856 EUR. Najväčšie investície sa uskutočnili na nákup diskového podmietača Gregoiré Besson, traktor John Deere, rozmetadlo maštalného hnoja Strom, rybinová dojáraň Fulwood a rekonštrukciu prístrešku kravína.

#### 4.2. Štruktúra zamestnancov

Počet pracovníkov, ktorých má podnik k dispozícii je východiskovým údajom pre parciálnu analýzu práce.<sup>7</sup> Počet pracovníkov sa v priebehu analyzovaného obdobia (v našom prípade roka) spravidla menia, preto pri výpočtoch použijeme priemerný evidenčný počet zamestnancov.

##### 4.2.1. Zmena priemerného evidenčného počtu zamestnancov

Tabuľka 3: Zmena priemerného evidenčného počtu zamestnancov

Ukazovateľ	Roky	
	2007	2008
Priemerné evidenčný počet pracovníkov	51	49
% podiel	X	96,07
Relatívna $\Delta$	X	0,96
Absolútna $\Delta$	X	-2

Zdroj: Podniková evidencia, vlastné výpočty

Z dosiahnutých výpočtov o zmene priemerného evidenčného počtu zamestnancov dokážeme vyvodiť záver, že v roku 2008 pracovalo v podniku 49 zamestnancov, čo oproti roku 2007 predstavuje 3,9 % - ný pokles. V absolútnom vyjadrení to predstavuje pokles o dvoch zamestnancov.

##### 4.2.2. Zmena počtu zamestnancov z hľadiska pohlavia

Pre poľnohospodársky podnik je dôležité tiež skúmať zmenu počtu zamestnancov z hľadiska pohlavia.

<sup>7</sup> Zalai a kol. (2007)

**Tabuľka 4: Zmena počtu zamestnancov z hľadiska pohlavia**

Ukazovateľ	Rok 2007	v %	Rok 2008	v %	Δ v %	Relatívna Δ	Absolútna Δ
Priemerný evidenčný počet zamestnancov	51	X	49	X	X	X	X
Muži	37	72,55	32	65,31	86,49	-13,51	-5
Ženy	14	27,45	17	34,69	121,43	21,43	3

Zdroj: Podnikové výkazy, vlastné výpočty

Z tabuľky s výpočtami sa dá zistiť, že v roku 2007 pracovalo v podniku 37 mužov, čo predstavovalo 72,55 % všetkých zamestnancov a 14 žien, ktoré predstavovali 27,45 % z celkového počtu zamestnancov. V roku 2008 znížením počtu mužov v absolútnom vyjadrení o 5 pracovníkov a zvýšením počtu žien o 3 pracovníčky, sa percentuálny podiel mužov a žien zmenil na 65,31 % mužov ku 34,69 % žien. V relatívnom vyjadrení sa počet zamestnaných mužov v roku 2008 znížil o 13,5 % oproti roku 2007 a zamestnaných žien zvýšil o 21,4 % oproti roku minulom.

#### 4.2.3. Analýza vekovej štruktúry zamestnancov

Z hľadiska podrobnejšieho skúmania štruktúry zamestnancov sa zameriame aj na skúmanie vekovej štruktúry zamestnancov.

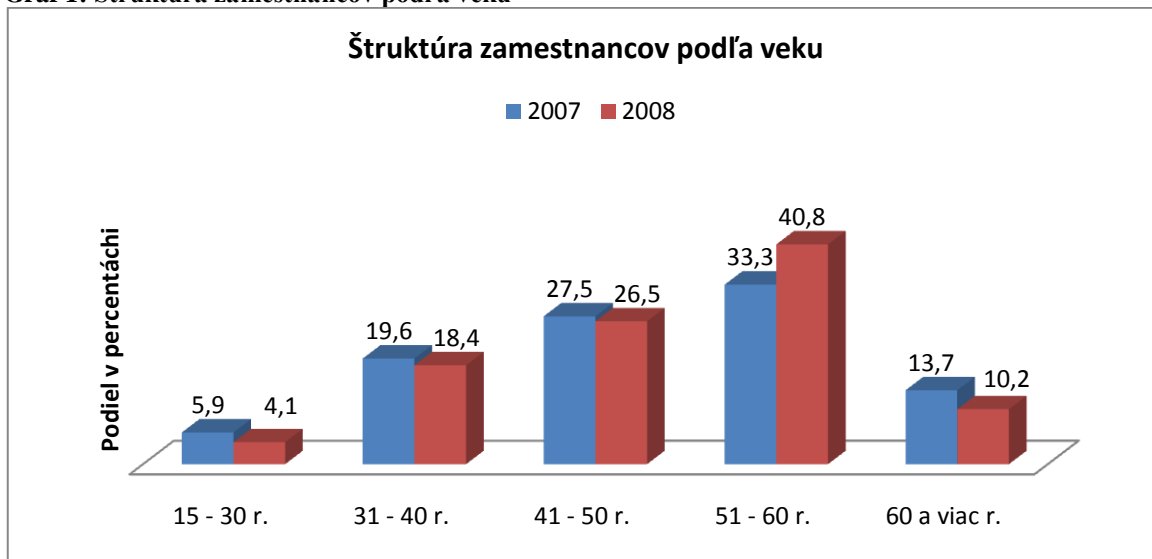
**Tabuľka 5: Analýza vekovej štruktúry zamestnancov**

Vekové ohraničenia	Absolútne vyjadrenie		Relatívne vyjadrenie	
	2007	2008	2007	2008
15 - 30 r.	3	2	5,9	4,1
31 - 40 r.	10	9	19,6	18,4
41 - 50 r.	14	13	27,5	26,5
51 - 60 r.	17	20	33,3	40,8
60 a viac r.	7	5	13,7	10,2

Zdroj: podnikové výkazy, vlastné výpočty

Údaje z podnikových výkazov sme zadali do grafu štruktúry zamestnancov podľa veku.

**Graf 1: Štruktúra zamestnancov podľa veku**



**Zdroj:** podniková evidencia, vlastné výpočty

Z grafu štruktúry zamestnancov podľa veku prehľadne vidieť koľko % z celkového počtu pracovníkov pripadá na jednotlivú vekovú hranicu. Zistili sme, že rovnako ako v roku 2007 tak aj v roku 2008 pracovalo v podniku najviac pracovníkov z vekovej hranice 51 - 60 rokov. Za negatívny jav považujeme klesajúci trend zamestnanosti mladých ľudí v podniku, čo vidíme pri údajoch pripadajúcich na rozšírenú hranicu 15 - 50 rokov zamestnanca. Jedným z dôvodov môže byť aj neochota mladých ľudí pracovať v oblasti poľnohospodárstva najmä z dôvodu neprimerane nízkeho finančného ohodnotenia pracovníkov, ale aj z dôvodu vysokej náročnosti a flexibility práce.

#### 4.2.4 Analýza kvalifikačnej štruktúry zamestnancov

Významné postavenie pri analýze pracovných síl má aj analýza kvalifikačnej štruktúry. Inak povedané, ide o analýzu vzdelanostnej úrovne zamestnancov.

**Tabuľka 6: Analýza kvalifikačnej štruktúry**

Vzdelanie	Absolútne		Relatívne	
	Rok 2007	Rok 2008	Rok 2007	Rok 2008
Základné	7	5	13,73	10,2
Vyučení	24	24	47,1	48,98
Stredné (bez maturity)	0	0	0	0
Vyučení s maturitou	5	7	9,8	14,29
Úplné stredné všeobecné	0	0	0	0

Vzdelanie	Absolútne		Relatívne	
	Rok 2007	Rok 2008	Rok 2007	Rok 2008
Úplné stredné odborné	12	10	23,53	20,41
Vyššie odborné	0	0	0	0
Vysokoškolské 1. stupňa	3	3	5,88	6,12
Vysokoškolské ostatné	0	0	0	0

Prameň: podnikové výkazy, vlastné výpočty

Takto spracované údaje sme využili na vypracovanie grafu štruktúry pracovníkov podľa vzdelania, ktorý nám pomohol pri prezentácii zistených údajov. Pre potrebu väčšej prehľadnosti grafu sme tie druhy vzdelania, ktoré v podniku nie sú zastúpené do grafu nezahrnuli. Ide o vzdelanie stredné (bez maturity), úplné stredné všeobecné vzdelanie, vyššie odborné vzdelanie a vysokoškolské ostatné vzdelanie.

Najvyššiu skupinu zamestnancov v poľnohospodárskom podniku z hľadiska kvalifikácie tvoria vyučení zamestnanci. V roku 2007 predstavovali 47,1 % zo všetkých zamestnancov a v roku 2008 už 49 % zamestnancov. Rast počtu pracovníkov sme zaznamenali ešte pri vzdelaní zamestnancov vyučených s maturitou, ktorý vzrástol z 9,8 % v roku 2007 na 14,3 % v roku 2008 a u vysokoškolského 1. stupňa z 5,9 % na 6,1 % v roku 2008.

**Graf 2: Štruktúra zamestnancov podľa vzdelania**



**Zdroj:** podniková evidencia, vlastné výpočty

Klesajúcu tendenciu môžeme vidieť pri úplnom strednom vzdelaní odbornom, kde v roku 2008 nastal pokles oproti roku minulom o 3,1 % a pri základnom vzdelaní kde nastal pokles o 3,5 %.

#### 4.2.5. Analýza profesijnej štruktúry zamestnancov

Tabuľka 7: Analýza profesijnej štruktúry

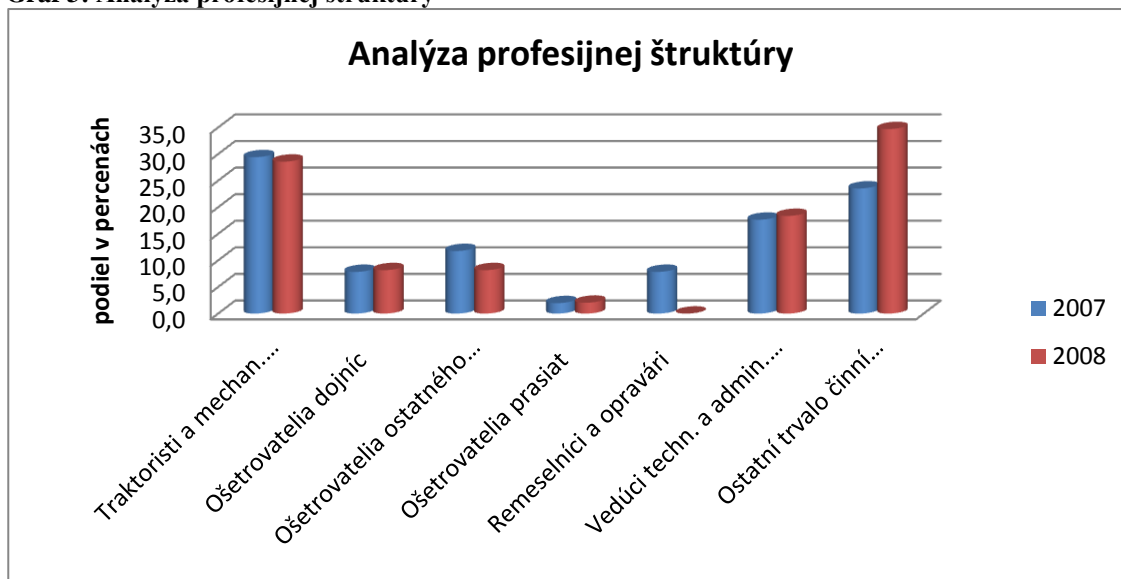
Analýza profesijnej štruktúry	Absolútne		Relatívne		Absolútna zmena	Relatívna zmena v %
	2007	2008	2007	2008		
Traktoristi a mechan. robotníci	15	14	29,4	28,6	-1	- 6,67
Ošetrovatelia dojnic	4	4	7,8	8,2	0	0
Ošetrovatelia ostatného HD	6	4	11,8	8,2	-2	-33,34
Ošetrovatelia prasiat	1	1	2,0	2,0	0	0
Remeselníci a opravári	4	0	7,8	0,0	-4	0
Vedúci techn. a admin. pracovníci	9	9	17,6	18,4	0	0
Ostatní trvalo činní pracovníci	12	17	23,5	34,7	5	41,67

Zdroj: podnikové výkazy, vlastné výpočty

V analýze profesijnej štruktúry sa zameriavame hlavne na delenie pracovníkov z hľadiska ich profesijného zaradenia. Hlavné delenie je uvedené v tabuľke. Pracovníci, ktorí nie sú jednoznačne začlenení do konkrétnej profesie sú vykázani ako ostatní trvalo činní pracovníci.

Z dostupných údajov a ich analýzou sme zistili, že najväčší počet pracovníkov je v roku 2007 v profesií traktoristi a mechanizační robotníci a to 15 pracovníkov, čo predstavuje 29,4 % z celkového počtu zamestnancov no v roku 2008 sú to ostatní trvalo činní pracovníci v počte 17 pracovníkov v relatívnom vyjadrení 34,7 %. Najnižší počet pracovníkov za obidva roky predstavovali ošetrovatelia prasiat, kde bol iba jeden pracovník. Najväčšiu zmenu sme zistili pri remeselníkoch a opravároch, kde v roku 2007 boli 4 pracovníci no v roku 2008 už nebol ani jeden zamestnanec.

**Graf 3: Analýza profesijnej štruktúry**



Zdroj: podniková evidencia, vlastné výpočty

### 4.3. Analýza pohybu zamestnancov

**Tabuľka 8: Analýza pohybu zamestnancov**

Ukazovateľ	2007	2008
priemerný počet pracovníkov	51	49
prírastok pracovníkov	2	2
úbytok pracovníkov	4	5
nežiaduci odchod zamestnancov	1	2
stáli zamestnanci	34	36

Zdroj: podniková evidencia

Zo získaných údajov sme zistili, že podnik úbytok štyroch zamestnancov vzniknutý v roku 2007 doplnil len dvomi zamestnancami, čo predstavovalo 50 % z úbytku. V roku 2008 bol úbytok päť zamestnancov a prírastok len dvaja zamestnanci.

**Tabuľka 9: Analýza pohybu zamestnancov**

Ukazovateľ	2007	2008
koeficient prírastku	0,04	0,04
koeficient úbytku	0,08	0,10
koeficient fluktuácie	0,02	0,04
koeficient stálosti	0,67	0,73

Zdroj: vlastné výpočty



Z uvedeného vyplýva, že počet zamestnancov sa v roku 2007 a aj 2008 znížil, čo sme zistili porovnaním koeficientu prírastku a koeficientu úbytku. Na základe vlastného rozhodnutia ukončili trvalý pracovný pomer v roku 2008 dvaja zamestnanci a v roku 2007 jeden zamestnanec.

Sledovaním koeficientu stálosti sme zistili, že 73 % zamestnancov pracuje v podniku dlhodobo, čo predstavuje 36 stálych zamestnancov. V porovnaní s minulým rokom je to o 6 % viac, čo je čiastočne spôsobené poklesom priemerného evidenčného počtu zamestnancov.

#### 4.4. Analýza využitia pracovných síl a produktivita práce

##### 4.4.1. Globálny prístup

Globálny prístup k analýze produktivity práce, prostredníctvom ktorého charakterizujeme vplyv všetkých troch výrobných činiteľov na výšku produktivity práce, vyjadruje model, ktorý je možné aplikovať vo výrobných podnikoch.<sup>8</sup>

Tabuľka 10: Vybrané ukazovatele

Ukazovateľ	Merná jednotka	Rok 2007	Rok 2008
Výroba	EUR	1 255 328	1 508 564
Priemerný počet pracovníkov	X	51	49
Spotreba materiálu	EUR	933 446	834 097
Stroje a zariadenia	EUR	421 862	703 678
DHM	EUR	3 395 705	3 995 652
Tržby z predaja tovaru	EUR	1 327 325	1 334 761
Výrobná spotreba	EUR	1023435	1122552
Výnosy	EUR	2070537	2365432
Celkové vlastné náklady	EUR	2044579	2124510

Zdroj: podnikové výkazy

Vývoj globálnej účinnosti pracovníkov (tabuľka 11) hodnotíme tak, že v roku 2007 jeden pracovník vyprodukoval časť výroby v hodnote 24 614,27 EUR. V roku 2008 to bolo na jedného pracovníka v hodnote 30 787 EUR. Z uvedeného vyplýva, že produktivita práce vzrástla o 25,08 %.

<sup>8</sup> Ficzoová a kol. (2002)

**Tabuľka 11: Globálny prístup využitia pracovných síl**

Ukazovateľ	2007	2008
Globálna účinnosť pracovníkov V/P v EUR	24 614,27	30 787,02
Využitie materiálu V/SM	1,34	1,81
Využitie strojov a zariadení SM/SaZ	2,21	1,19
Vybavenosť pracovníkov v EUR	8271,79	14 360,77
(V/SM)*(SM/SaZ)*(SaZ/P)	24 614,27	30 787,02

Zdroj: vlastné výpočty

**Tabuľka 12: Vybrané ukazovatele**

Ukazovateľ	Merná jednotka	Rok 2007	Rok 2008
Priemerný počet pracovníkov	Ks	51	49
Tržby z predaja tovaru	EUR	1 327 325	1 334 761
Výroba	EUR	1 255 328	1 508 564
Výrobná spotreba	EUR	1 023 435	1 296 331
Pridaná hodnota	EUR	231 893	212 233
Výnosy	EUR	2 070 537	2 365 432
Celkové vlastné náklady	EUR	2 044 579	2 124 510

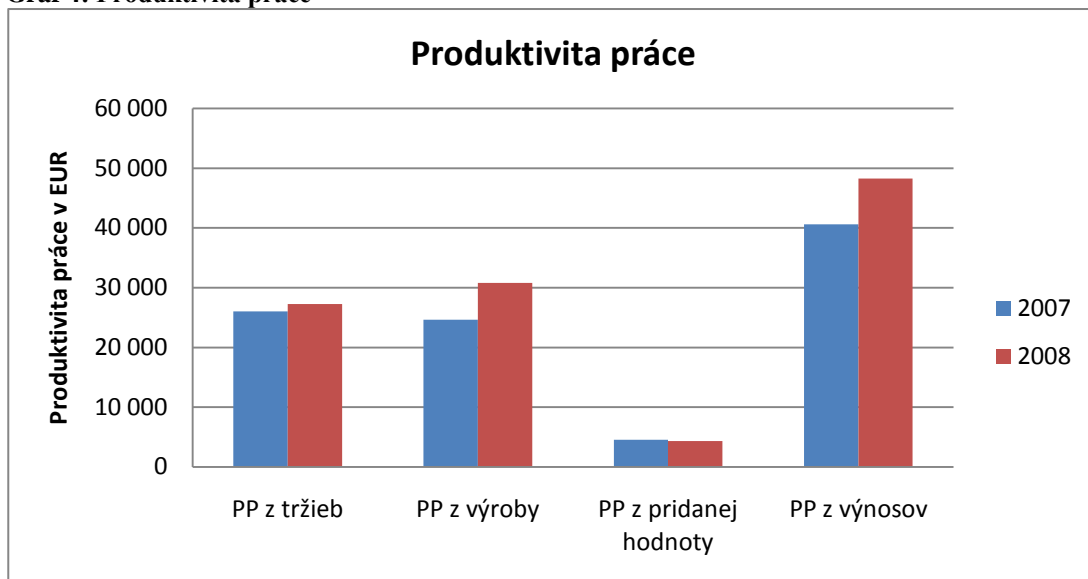
Zdroj: podnikové výkazy, vlastné výpočty

Z tabuľky č. 13 a z uvedeného grafu vyplýva, že produktivita práce poľnohospodárskeho družstva má v každom prípade okrem produktivity práce z pridanej hodnoty stúpajúcu tendenciu. Produktivita práce z tržieb sa v roku 2008 oproti roku 2007 zvýšila o 4,7 %, produktivita práce z výroby sa zvýšila o 25,1 %, produktivita práce z výnosov sa tiež zvýšila a to o 18,9 % a produktivita celkovej práce sa zvýšila o 9,9 %. Len v prípade produktivity práce z pridanej hodnoty sa produktivita práce znížila a to o 4,7 %.

**Tabuľka 13: Produktivita práce**

Ukazovateľ	2007	2008	Zmena v %
PP z tržieb	26 026	27 240	4,7
PP z výroby	24 614	30 787	25,1
PP z pridanej hodnoty	4 547	4 331	-4,7
PP z výnosov	40 599	48 274	18,9
Produktivita celkovej práce	1,013	1,113	9,9

Zdroj: vlastné výpočty

**Graf 4: Produktivita práce**

**Zdroj:** podnikové výkazy, vlastné výpočty

Do grafu sme kvôli vypovedacej schopnosti grafu nezahrnuli ukazovateľ produktivity celkovej práce.

Z dôvodu negatívneho vývoja produktivity práce z pridanej hodnoty sme sa zamerali ďalej na analýzu faktorov, ktoré ju ovplyvňujú a zisťovali dôvody, ktoré sú príčinou tohto poklesu.

**Tabuľka 14: Produktivita práce**

Ukazovateľ	Rok		Absol. zmena	Index	Log I	Vplyv	
	2007	2008				Absol.	Relat.
PP z pridanej hodnoty	4 547	4 331	-216	0,95	-0,021	X	X
Pridaná hodnota v EUR	2 070 537	2 365 432	294 895	1,14	0,058	590,96	13,0
Priem. evidenčný počet zamestnancov	51	49	-2	0,96	-0,017	-177,55	-3,9

Zdroj: Vlastné výpočty

Znížením pridanej hodnoty sa produktivita práce pripadajúca na jedného pracovníka zvýšila o 590,96 EUR. Toto zvýšenie bolo korigované o 177,55 EUR negatívnym vplyvom, ktorý bol zapríčinený znížením evidenčného počtu zamestnancov.

Na relatívnom zvýšení produktivity práce sa pozitívne podieľal prírastok pridanej hodnoty vo výške 13 % a naopak pokles počtu pracovníkov znižoval produktivitu práce o 3,9 %.

#### 4.4.2. Kvantifikácia faktorov ovplyvňujúcich rentabilitu pracovnej sily

Pri výpočte prvého modelu sme vychádzali z nasledujúcej tabuľky:

**Tabuľka 15: Pyramídový rozklad rentability pracovnej sily - prvý variant**

Ukazovateľ	Merná jednotka	Roky		Absolútna zmena	Relatívna zmena	Log. relat. zmeny
		2007	2008			
Zisk	EUR	25 958	240 921	214 964	9,281	0,968
Počet pracovníkov	X	51	49	-2	0,961	-0,017
Celkový kapitál	EUR	4 613 789	5 226 947	613 158	1,133	0,054
Dlhodobý nehmotný majetok	EUR	0	0	0	0	0
Dlhodobý hmotný majetok	EUR	3 395 705	3 995 652	599 947	1,177	0,071
Zásoby	EUR	540 563	677 853	137 290	1,254	0,098
Pohľadávky - krátkodobé	EUR	214 599	482 772	268 174	2,250	0,352
Finančné účty	EUR	449 014	61 508	-387 506	0,137	-0,863
Ostatný neanalizovaný majetok	EUR	13 908	9 162	-4 747	0,659	-0,181
Aktíva spolu = Celkový kap.	EUR	4 613 789	5 226 947	613 158	1,133	0,054

Zdroj: podnikové výkazy, vlastné výpočty

#### Rentabilita pracovnej sily - rozklad prvého stupňa

**Tabuľka 16: Pyramídový rozklad rentability pracovnej sily - rozklad prvého stupňa**

Ukazovateľ	Roky		Zmena		Log I	Podiel	Absol.	Relat.
	2007	2008	Absol.	Relat.				
Z/P	509	4 916,8	4 407,8	9,66	0,98	X	X	X
Z/CK	0,006	0,046	0,04	8,19	0,91	(Z/P):(Z/CK)	4 087,5	803,1
CK/P	90 466,4	106 672	16 205,9	1,18	0,07	(Z/P):(CK/P)	320,3	62,9

Zdroj: vlastné výpočty

Z výpočtov, ktoré sme dosiahli sme vyvodili záver, že v roku 2008 oproti roku 2007 došlo k rastu rentability pracovnej sily o 966 %. Z toho vyplýva, že výška zisku pripadajúca na pracovníka sa zvýšila z 509 EUR na 4 916,8 EUR. Tento nárast bol spôsobený zvýšením rentability celkového kapitálu o 803,1 % a taktiež zvýšením vybavenosti pracovníkov kapitálom o 62,9 %.

## Rentabilita pracovnej sily - rozklad druhého stupňa

**Tabuľka 17 Rentabilita pracovnej sily - rozklad druhého stupňa**

Ukazovateľ	Roky		Zmena		Log I	Podiel	Absol.	Relat.
	2007	2008	Absol.	Relat.				
DNM/P	0	0	X	X	X	(Z/P):(DNM/P)	X	X
DHM/P	66 582	81 543	14 961,5	1,225	0,088	(Z/P):(DHM/P)	295,66	58,09
ZÁS/P	10 599	13 833	3 234,5	1,305	0,116	(Z/P):(ZÁS/P)	63,92	12,56
POH/P	138,6	136,8	-1,8	0,987	-0,006	(Z/P):(POH/P)	-0,04	-0,01
FÚ/P	8 804,2	1 255,3	-7 548,9	0,143	-0,846	(Z/P):(FÚ/P)	-149,18	-29,31
ONM/P	4 341,9	9 902,6	5 560,7	2,281	0,358	(Z/P):(ONM/P)	109,89	21,59
Spolu	X	X	X	X	X	X	320,25	62,92

Zdroj: vlastné výpočty

Podiel na zvýšení rentability malo aj zvýšenie vybavenosti pracovníkov dlhodobým hmotným majetkom o 14 961 EUR na pracovníka, čo predstavovalo zvýšenie rentability o 58,09 %. Stav zásob na pracovníka predstavoval nárast oproti roku minulom o 3 234 EUR na pracovníka, čo rentabilitu ovplyvnilo pozitívne o 12,56 %. Rovnako zvýšenie nastalo aj u ostatného neanalyzovaného majetku v absolútnej hodnote o 5 560 EUR na pracovníka, čo znamená 21,59 % zvýšenie rentability pracovnej sily.

Negatívne zmenu rentability pracovnej sily ovplyvnilo zníženie hodnoty finančných účtov pripadajúcich na zamestnanca o 7 548 EUR, čo predstavuje zníženie rentability o 29,31 %. Hodnota pohľadávok taktiež poklesla a to o 1,8 EUR na pracovníka, čo rentabilitu pracovnej sily ovplyvnilo negatívne o 0,01 %-ta.

## Druhý model rozkladu rentability pracovnej sily.

**Tabuľka 18: Pyramídový rozklad rentability pracovnej sily - druhý variant**

Ukazovateľ	Roky		Zmena		Log rel.zmeny
	2007	2008	Absolútna	Relatívna	
Zisk	25958	240921	214964	9,281	0,968
Počet pracovníkov	51	49	-2	0,961	-0,017
Celkový kapitál	4613789	5226947	613158	1,133	0,054
Výnosy	2070537	2365432	294895	1,142	0,058
Výnosy z HČ	2069873	2362478	292604	1,141	0,057
Výnosy z FČ	664	2954	2290	4,450	0,648
Výnosy z MČ	0	0	0	0	X

Zdroj: podniková evidencia

Pri rozklade rentability pracovnej sily druhou metódou je rozklad prvého stupňa rovnaký ako v prvej metóde.

#### Rentabilita pracovnej sily - rozklad druhého stupňa

**Tabuľka 19: Rentabilita pracovnej sily - rozklad druhého stupňa**

Ukazo- vateľ	Roky		Zmena		Log I	Podiel	Absol.	Relat.
	2007	2008	Absol.	Relat.				
CK/V	2,228	2,210	-0,019	0,992	-0,004	(Z/P) : (CK/V)	-16,2	-3,19
V/P	40 598	48 274	7 675,4	1,189	0,075	(Z/P) : (V/P)	336,5	66,11
Spolu	X	X	X	X	X	X	320,2	62,92

Zdroj: vlastné výpočty

Pri rozklade druhého stupňa sme analýzou zistili, že pozitívny vplyv na zvýšenie produktivity pracovnej sily malo aj zvýšenie produktivity práce z výnosov a to vo výške 66,11 %. Toto zvýšenie bolo však korigované vplyvom zníženia pomeru celkového kapitálu k výnosom vo výške 3,19 %.

#### Rentabilita pracovnej sily - rozklad tretieho stupňa

**Tabuľka 20: Rentabilita pracovnej sily - rozklad tretieho stupňa**

Ukazo- vateľ	Roky		Zmena		Log I	Podiel	Absol.	Relat.
	2007	2008	Absolútna	Relatívna				
VHČ/P	40 586	48 214	7 628	1,188	0,075	(Z/P):(VHČ/P)	334,453	65,711
FV/P	13,0	60,3	47,3	4,632	0,666	(Z/P):(VFČ/P)	2,073	0,407
MV/P	0,0	0,0	X	X	X	(Z/P):(VMČ/P)	X	X
Spolu	X	X	X	X	X	X	337	66,1

Zdroj: vlastné výpočty

K zvýšeniu produktivity pracovnej sily prispelo aj zvýšenie produktivity práce z hospodárskej činnosti a z finančnej činnosti. Zvýšenie produktivity z hospodárskej činnosti predstavovalo zvýšenie o 65,71 % produktivitu pracovnej sily a z finančnej činnosti o 0,41 %. Výnosy z mimoriadnej činnosti ani za jeden sledovaný rok nenastali, preto sme ich do analýzy nemohli zahrnúť a teda ani na produktivitu pracovnej sily nemali nijaký vplyv.

#### 4.5. Analýza odmeňovania

Odmeňovanie je jednou z najstarších a najzávažnejších personálnych činností. Pritahuje na seba mimoriadnu pozornosť zamestnávateľov ako i zamestnancov. Odmeňovanie plní v riadení podniku širokú škálu úloh.

Mzda predstavuje odmenu za vykonanú prácu v peňažného alebo nepeňažného charakteru.

Pomocou mzdového systému sa podnik snaží:

- získať kvalifikovaných pracovníkov
- stimulovať k výkonu a žiaducemu chovaniu pracovníkov,
- udržať mzdové náklady v objeme, ktorý neohrozí konkurencieschopnosť firmy,
- zabezpečiť spravodlivú mzdovú diferenciáciu vo firme a pod.

Pri analýze odmeňovania sme sa zamerali na analýzu celkového objemu miezd a na analýzu priemernej mesačnej mzdy. Vychádzali sme z údajov v tabuľke, kde vidíme, že aj napriek zníženiu počtu zamestnancov v roku 2009 sa nám mzdové náklady zvýšili.

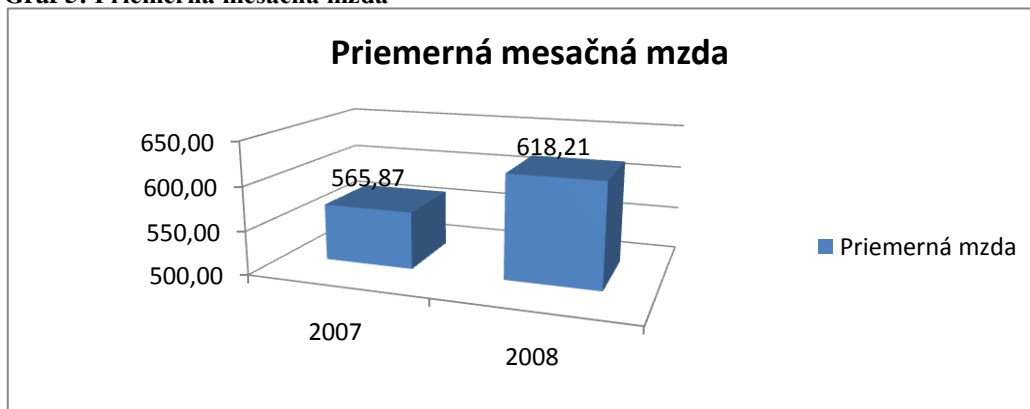
**Tabuľka 21: Vybrané ukazovatele**

Ukazovateľ	Merná jednotka	2007	2008
Mzdové náklady	EUR	346 312	363 507
Objem výroby	EUR	1 255 328	1 508 564
Počet pracovníkov	X	51	49

Zdroj: podnikové výkazy

Priemernú mzdu sme vypočítali ako podiel mzdových nákladov a priemerného evidenčného počtu pracovníkov v podniku. Následne sme túto priemernú mzdu podelili počtom mesiacov 12 a dostali sme priemernú mesačnú mzdu v podniku. Výsledok graficky znázorňuje graf.

**Graf 5: Priemerná mesačná mzda**



Zdroj: podnikové výkazy, vlastné výpočty

Priemerná mesačná mzda v roku 2007 predstavovala 565,87 EUR. V roku 2008 sa priemerná mesačná mzda vyšplhala na 618,21 ER, čo predstavuje nárast o 52,30 EUR na zamestnanca, čo v percentuálnom vyjadrení je nárast o 9,25 %.

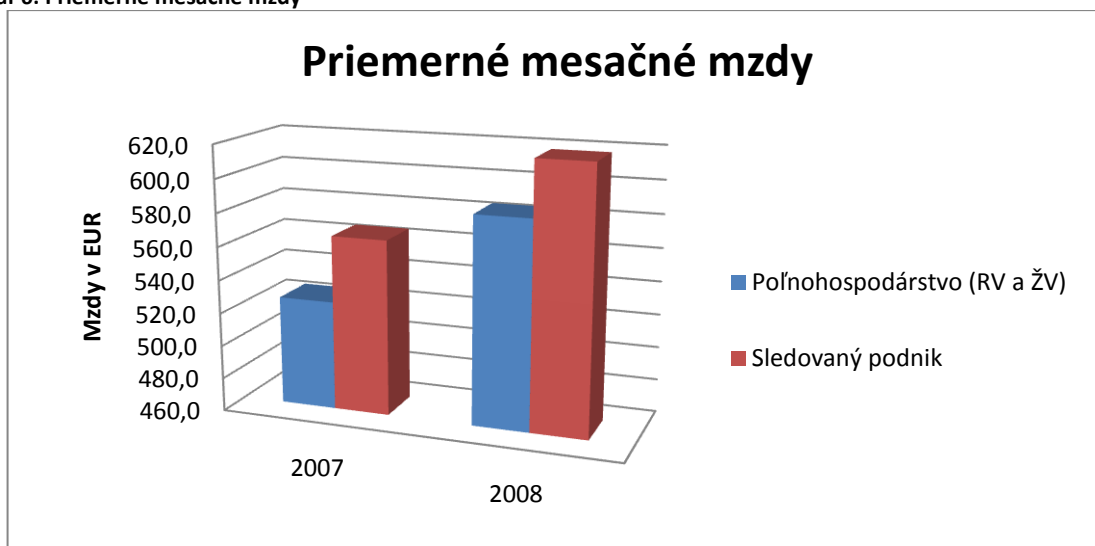
Pre porovnanie priemernej mesačnej mzdy v podniku s priemernou nominálnou mzdou v odvetví poľnohospodárstvo sme použili Správu o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2009 tzv. Zelenej správy.

**Tabuľka 22: Priemerné mesačné mzdy**

Priemerné mesačné mzdy	Merná jednotka	2007	2008
Poľnohospodárstvo (RV a ŽV)	EUR	525,9	584,9
Sledovaný podnik	EUR	565,9	618,2

Zdroj: Zelená správa, vlastné výpočty

**Graf 6: Priemerné mesačné mzdy**



Zdroj: podnikové výkazy, vlastné výpočty

Z analýzy vyplýva, že priemerné mesačné mzdy v sledovanom podniku sú v oboch rokoch vyššie ako celoslovenský priemer za poľnohospodárstvo.

Výpočet mzdovej nákladovosti pomocou rovnice mzdovej nákladovosti.

**Tabuľka 23: Rovnica mzdovej nákladovosti**

Ukazovateľ	2007	2008
Rovnica mzdovej nákladovosti	0,28	0,24
Priemerná ročná mzda v EUR	6 790,43	7 418,50
Priemerná ročná produktivita práce	24 614,27	30 787,02
(MZD/P):(V/P)	0,28	0,24

Zdroj: vlastné výpočty



**Tabuľka 24: Výpočet relatívnej zmeny**

Ukazovateľ	Zmena
Relatívna zmena MZD	0,0925
Relatívna zmena priemernej ročnej produktivity práce	0,2508
Relácia medzi zmenou priemernej mzdy a zmenou PP	0,3688

Zdroj: vlastné výpočty

Ako sme uviedli v metodike relácia medzi zmenou priemernej mzdy a zmenou produktivity práce má vyhovovať podmienke  $0 < r < 1$ . Ak pri analýze zistíme, že hodnota relácie je rovná alebo vyššia ako 1, znamenalo by to porušenie zásady rýchlejšieho rastu produktivity práce ako priemerných miezd. Zároveň ak by sme zistili, že hodnota relácie je rovná nule alebo záporné číslo, znamenalo by to pokles priemerných miezd alebo aspoň ich stagnáciu.

V našom prípade relácia zmeny priemernej mzdy a zmeny produktivity práce roku 2008 oproti roku 2007 predstavovala hodnotu 0,368 a teda patrí do intervalu  $0 < r < 1$ . Z toho vyplýva, že priemerná ročná mzda rástla v sledovanom podniku pomalšie ako produktivita práce a teda nenastal rast mzdovej nákladovosti výroby.

Analýza odmeňovania z hľadiska profesijnej štruktúry:

**Tabuľka 25: Analýza miezd z hľadiska profesijnej štruktúry**

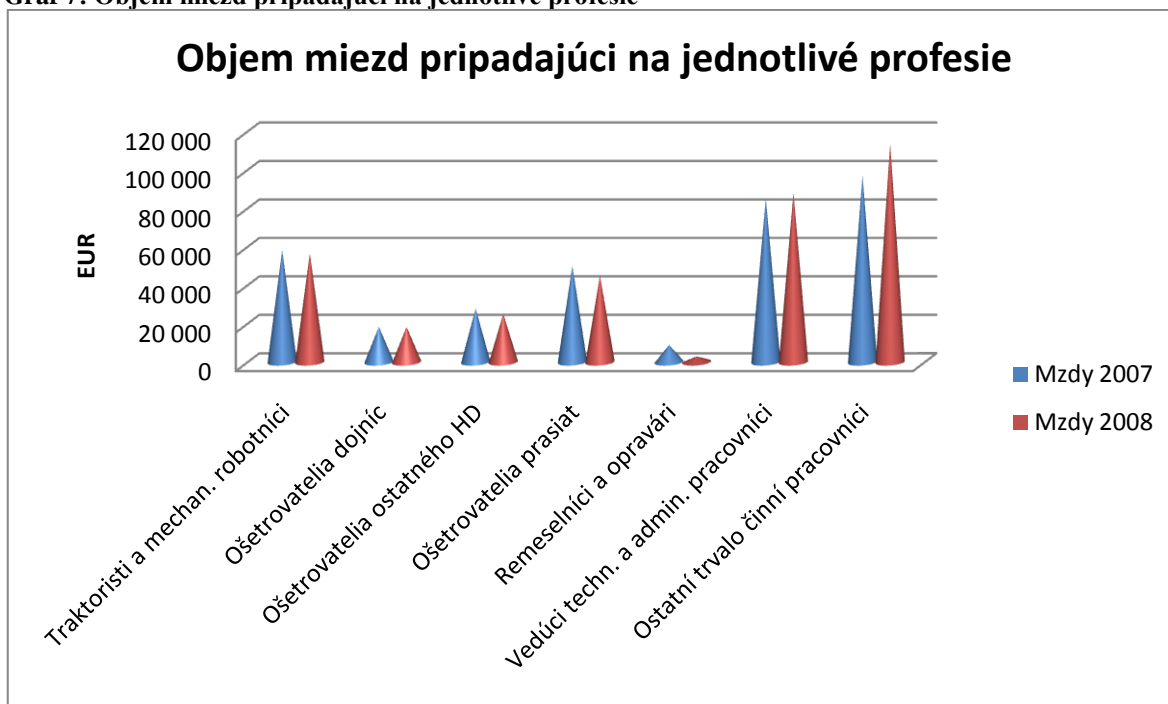
Profesijná štruktúra	Mzdy v EUR		Zmena		% z celkových mzdových nákladov	
	2007	2008	Absol.	Relat.	2007	2008
Traktoristi a mechan. robotníci	58 410	56 737	-1 672	0,97	16,87	15,61
Ošetrovatelia dojníc	18 407	18 495	88	1,00	5,32	5,09
Ošetrovatelia ostatného HD	27 961	25 182	-2 779	0,90	8,07	6,93
Ošetrovatelia prasiat	44 323	44 912	590	1,01	12,80	12,36
Remeselníci a opravári	8 985	2 975	-6 010	0,33	2,59	0,82
Vedúci techn. a admin. pracovníci	85 219	88 302	3 083	1,04	24,61	24,29
Ostatní trvalo činní pracovníci	97 120	113 937	16 817	1,17	28,04	31,34
Mzdové náklady spolu	346 312	363 507	X	X	X	X

Zdroj: vlastné výpočty

Z analýzy miezd pripadajúcich na jednotlivé profesie (tab. 25) sme zistili, že najviac mzdových nákladov z celkového počtu miezd sa vynaložilo na ostatných trvalo činných pracovníkov a to v objeme 113 937 EUR. Pre väčšiu vypovedaciu schopnosť uvádzame, že sa jedná o stálych pracovníkov JKZ, ostatných THP pracovníkov a pracovníkov na dohodu.

Druhé najväčšie mzdové zaťaženie vzniká u vedúcich technických a administratívnych pracovníkov, kde sa vyplatilo 88 302 EUR., čo je zvýšenie oproti minulému roku o 85 219 EUR. Remeselníci a opravári naopak zaťažili poľnohospodársky podnik mzdovými nákladmi najmenej a to vo výške 2 975 EUR čo je o 6 010 EUR menej ako rok minulý. Zníženie však nastalo aj z dôvodu zníženia počtu zamestnancov v tejto profesii.

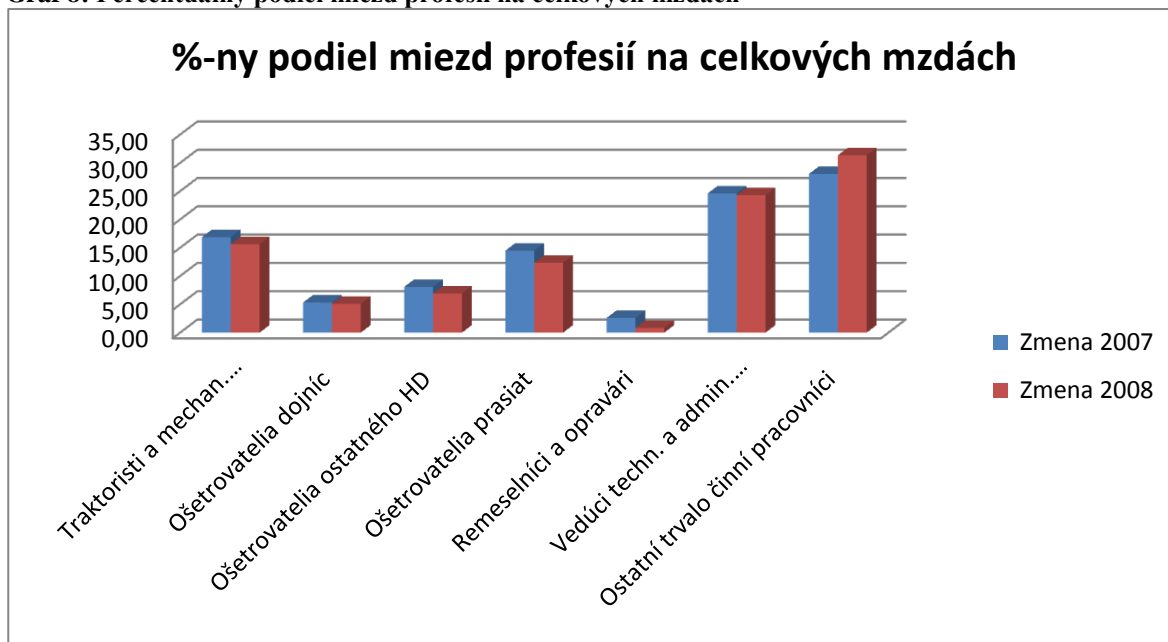
**Graf 7: Objem miezd pripadajúci na jednotlivé profesie**



**Zdroj:** podnikové výkazy, vlastné výpočty

Lepšie z pohľadu vypovedacej schopnosti sa javí zisťovať percentuálny podiel výšky miezd v jednotlivých profesiách na celkovom objeme mzdových nákladov za rok 2008 v porovnaní s rokom 2007.

**Graf 8: Percentuálny podiel miezd profesií na celkových mzdách**



**Zdroj:** podnikové výkazy, vlastné výpočty

Z grafu sme zistili, že najväčší podiel na celkových mzdách tvoria mzdy ostatných trvalo činných pracovníkov, ktoré ako jediné v roku 2008 oproti roku 2009 vzrástli a to o 3,3 %. Naopak najnižší podiel tvoria mzdy remeselníkov a opravárov, ktorých podiel na celkových mzdových nákladoch predstavoval v roku 2008 0,82 %. Najvyšší pokles podielu na celkových mzdách vznikol pri remeselníkoch a opravároch, ktorý predstavoval 1,78 %. Nad hranicou jedného percenta sa dostali ešte traktoristi a ošetrovatelia ostatného HD. U ostatných profesií nenastala výraznejšia zmena v podiely na celkových mzdách.

#### **4.6. Návrh opatrení**

Na základe výsledkov vykonaných analýz navrhujeme podniku prijať tieto opatrenia:

- neustále zvyšovať výkonnosť podniku zavádzaním nových technológií a postupov výroby,
- zvyšovať produktivitu práce zavedením podnikového systému vzdelávania zamestnancov,
- zaviesť podnikové plánovanie parciálnych výsledkov,
- pravidelne vykonávať analýzu parciálnych výsledkov podniku,

- zaviesť systém podnikového kontrolingu a tým odhaľovať prípadné vzniknuté negatívne odchýlky od plánovaných výsledkov a hľadanie možných metód na ich eliminovanie,
- zvýšiť podiel zamestnancov vekovej kategórie 15 - 30 rokov za účelom adekvátneho nahradenia zamestnancov z kategórie 65 a viac rokov po ich odchode do starobného dôchodku zabehnutými pracovníkmi,
- zvýšiť počet zamestnancov s dosiahnutým vzdelaním vyšším odborným a vysokoškolským poľnohospodárskeho zamerania na manažérskych pozíciách, z dôvodu získania perspektívnej pracovnej sily s aktuálnymi znalosťami v danej oblasti podnikania.

## 5. Záver

Cieľom diplomovej práce bolo analyzovať využitie pracovnej sily vybraného poľnohospodárskeho podniku. Na vybranom poľnohospodárskom družstve sme vykonali analýzu počtu a pohybu pracovníkov, analýzu kvalifikačnej a pohlavnej štruktúry, analýzu využitia pracovných síl a produktivity práce, kvantifikovali sme faktory ovplyvňujúce rentabilitu pracovnej sily a vykonali analýzu odmeňovania v dvoch po sebe idúcich rokoch a to roku 2007 a roku 2008. Údaje sme čerpali zo Súvahy, Výkazu ziskov a strát, zo Správy audítora o hospodárení, z evidencie, ktorú poľnohospodársky podnik vypracováva pre Štatistický úrad Slovenskej republiky a z informácií poskytnutých na ekonomickom a personálnom oddelení.

Majetok poľnohospodárskeho družstva spolu predstavuje hodnotu 522 671 EUR. Družstvo aj po ťažkostiach v poslednom roku, kedy nastali veľké investície do nákupu nového dlhodobého majetku a do rekonštrukcie budov, dosiahlo kladný výsledok hospodárenia vo výške 240 921 EUR. Zisk dosiahlo aj v bezprostredne predchádzajúcom účtovnom období. Poľnohospodárska pôda, ktorú družstvo obhospodarovalo v roku 2008 predstavovala rozlohu celkom 2035,89 ha. Predmetom výroby družstva bola ako rastlinná, tak aj živočíšna výroba a výroba mlieka, ktoré sa následne spracovávalo vo vlastnej mliekarni na výrobu mliečnych výrobkov hlavne syra a jogurtov. Hlavným cieľom do budúcnosti je začať s výrobou údeného syra, ktorý sa z podnikových analýz javí ako najrentabilnejší. Firma už dostala aj certifikát na túto výrobu. Momentálne má vypracovaný projekt, ktorý by umožnil financovanie z euro fondov.

Zamestnancov skúmaného poľnohospodárskeho družstva sme podrobili analýze z hľadiska veku, pohlavia, profesijnej štruktúry a kvalifikačnej štruktúry. Analýzou miezd sme zisťovali priemerné ročné a mesačné mzdy, ktoré pripadali na jedného zamestnanca a tie sme porovnali s priemernými mzdami za odvetvie poľnohospodárstva.

Štruktúra pracovníkov sa za sledované dva roky extrémne nezmenila, čo berieme ako výhodu z toho pohľadu, že družstvo nemuselo vynakladať zvýšené výdaje do zaškoľovania zamestnancov. V roku 2007 to bolo 51 pracovníkov a v roku 2008 nastal pokles o 2 pracovníkov. Pri analýze pohlavia zamestnancov sa nám zdal pomer 73 % mužov ku 27 % žien na družstve pochopiteľný z dôvodu náročnosti práce, ktorú musia zamestnanci vykonávať.

Pri vekovej štruktúre zamestnancov sme zistili zhodu s nastoleným trendom v odvetví poľnohospodárstva a to neustále zvyšovanie priemerného veku pracovníkov v

poľnohospodárstve. Družstvo eviduje až piatich zamestnancov s vekovou hranicou nad 65 rokov a dokonca až 12 s vekovou hranicou 60 a viac rokov. Naproti tomu eviduje len dvoch zamestnancov pri vekovej hranici 15 až 30 rokov. Vysvetľujeme si to neochotou mladých ľudí vykonávať fyzicky ťažkú prácu za podmienky neustáleho tlačenia mzdových nákladov družstva na čo najnižšiu možnú hranicu.

Analýza kvalifikačnej štruktúry zamestnancov nám poskytla prehľad o vzdelanostnej úrovni zamestnancov. Ešte stále družstvo eviduje v roku 2008 piatich zamestnancov s dosiahnutým základným vzdelaním. Toto číslo je však na ústupe, čo sa preukázalo aj pri porovnaní s rokom minulým, kde bol počet zamestnancov na úrovni siedmych. Najviac zamestnancov na družstve je vyučených a nasleduje úplné stredné odborné vzdelanie.

Analýzou profesijnej štruktúry sme zisťovali množstvo pracovníkov pripadajúcich na jednotlivý druh profesie. Najviac zamestnancov vykonáva funkciu traktoristov a mechanizačných robotníkov. V roku 2008 to bolo 15 zamestnancov. Za nimi nasledovali ostatní trvalo činní pracovníci, ktorí dosiahli v roku 2008 hodnotu 9 zamestnancov. Počas dvoch rokov sa nezmenilo množstvo ošetrovateľov dojníc, taktiež ošetrovateľov prasiat a vedúcich technických a administratívnych pracovníkov. Najväčší pokles pracovníkov sme zaznamenali v profesii remeselníci a opravári, kde v roku 2007 pracovali štyria zamestnanci a v roku 2008 ani jeden.

Zmena počtu pracovníkov, teda pohyb zamestnancov je v každej podnikateľskej jednotke očakávaný jav. Pri analýze pohybu pracovníkov sme analyzovali prírastok, úbytok a fluktuáciu zamestnancov, teda nežiaduci odchod zamestnancov. Z priemerného počtu 49 zamestnancov v roku 2008 bol prírastok dvaja zamestnanci a úbytok piati zamestnanci. V roku predchádzajúcom to bol prírastok o dvoch zamestnancov a úbytok o štyroch zamestnancov, čo nám potvrdil aj výpočet koeficientu prírastku, úbytku. Koeficientom fluktuácie sme zistili, že nastal aj nežiaduci odchod zamestnancov. V roku 2008 to boli až dvaja zamestnanci. Pomer medzi stálymi zamestnancami a priemerným počtom zamestnancov vyjadríme pomocou koeficientu stálosti. Z výpočtu sme zistili, že 73 % pracovníkov pracuje na družstve dlhodobo, teda minimálne 5 rokov.

Pri analýze produktivity sme sa zamerali na analýzu produktivity práce zamestnancov. Pomocou dostupných metód sme vypočítali vplyv jednotlivých ukazovateľov na produktivitu práce. Produktivity práce z tržieb, z výroby a z výnosov mala stúpajúcu tendenciu. Naopak z pridanej hodnoty produktivita klesala.

Pyramídový rozklad rentability pracovnej sily sme vykonali v dvoch verziách. Jeho účelom bolo odhaliť faktory, ktoré ovplyvňovali vývoj rentability pracovnej sily. Verzie sa odlišovali hlavne v rozklade druhého a tretieho stupňa. Rozklad prvého stupňa bol rovnaký. Pri prvej verzii sme analyzovali ako vplýva veľkosť celkového kapitálu, dlhodobého nehmotného majetku, dlhodobého hmotného majetku, zásob, pohľadávok, finančných účtov a ostatného neanalyzovaného majetku na priemerný počet pracovníkov.

V druhom prípade sme analyzovali vplyv výnosov z hospodárskej, finančnej a mimoriadnej činnosti na priemerný počet pracovníkov, vplyv celkového kapitálu na výnosy a tiež vplyv celkových výnosov na priemerný počet pracovníkov.

V analýze odmeňovania sme sa zamerali na analýzu celkového objemu miezd a analýzu priemernej mesačnej mzdy. Celkové mzdové náklady za poľnohospodársky podnik predstavovali v roku 2008 čiastku 363 507 EUR, čo bolo o 17 195 EUR viac ako rok predtým. Priemernú ročnú mzdu sme počítali ako pomer mzdových nákladov ku priemernému počtu zamestnancov. Pre potreby porovnávania priemernej mesačnej mzdy s priemernou mesačnou mzdou za podniky v odvetví poľnohospodárstva, sme túto mzdu podelili počtom dvanástich mesiacov. Priemerná mesačná mzda v skúmanom podniku bola v roku 2007 na úrovni 565,87 EUR a v roku 2008 ešte stúpila na hodnotu 618,21 EUR. V porovnaní s podnikmi v odvetví sa priemerná mesačná mzda v analyzovanom podniku v obidvoch rokoch javila ako mierne nadpriemerná.

Poslednou analýzou, ktorú sme vykonávali bola analýza objemu miezd pripadajúcich na jednotlivé druhy profesií. Do tejto analýzy sme nezahrnuli prémie a odmeny ani odstupné. Najviac z celkových mzdových nákladov predstavujú náklady na mzdy ostatných trvalo činných pracovníkov, čo v relatívnom vyjadrení predstavuje v roku 2008 až 31,34 % z celkových nákladov, teda vyše tretinu všetkých mzdových nákladov.

## 6. Zoznam použitej literatúry:

ÁRENDÁŠ, Marko. 2007. *Makroekonómia I*. Nitra : Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2008. 273 s. ISBN 978-80-8069-914-7.

BIELIK, Peter. 2008. *Podnikové hospodárstvo*. Nitra : Slovenská poľnohospodárska univerzita, 2008. 320 s. ISBN 978-80-552-0010-1.

DRÁBEK, Josef. - POLÁCH, Jiří. 2008. *Reálne a finančné investovanie firiem*. 1. vyd. Zvolen : Technická univerzita vo Zvolene, 2008. 271 s. ISBN 978-80-228-1934-3.

FICZOVÁ, Ivana. a kol. 2002. *Finančno-ekonomická analýza podniku*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2002. 370 s. ISBN 80-968702-5-4.

FETISOVOVÁ, Elena. a kol. 2009. *Podnikové financie*. Bratislava : Iura edition, 2009. 177 s. ISBN 978-80-8078-259-7.

GURČÍK, Ľubomír. - MIKLOVIČOVÁ, Jana. 2009. *Priklady na cvičenia z finančno-ekonomickej analýzy*. Nitra : Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2009. 76 s. ISBN 978-80-552-0296-9.

GURČÍK, Ľubomír. 2004. *Podnikateľská analýza a kontroling*. Nitra : Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2004. 163 s. ISBN 80-8069-449-4.

HACHEROVÁ, Žofia. - LÁTEČKOVÁ, Anna. - KOŠOVSKÁ, Iveta. 2009. *Účtovníctvo podnikateľov*. Nitra : Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre. 2009. 256 s. ISDN 978-80-552-0293-8.

KOŠČO, Tibor. 2004. *Financie a mena*. Nitra : Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2004. 110 s. ISBN 80-8069-386-2.

LANDA, Martin. - POLÁK, Michal. 2008. *Ekonomické řízení podniku*. Brno : Computer Press. 2008. 198 s. ISDN 978-80-251-1996-9.

LESÁKOVÁ, Ľubica. a kol. 2007. *Finančno-ekonomická analýza podniku*. Banská Bystrica : Ekonomická fakulta univerzity Mateja Bela. 2007. 208 s. ISDN 978-80-8083-379-4.

MAJTÁN, Štefan. a kol. 2007. *Podnikové hospodárstvo*. Bratislava : Sprint vfra. 2007. 345 s. ISDN 978-80-89085-79-8.



MANKIW, N. Gregory. 2009. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2009. 768 s. ISBN 80-7169-891-1.

MIKLOVIČOVÁ, Jana. - GURČÍK, Ľubomír. 2008. *Aplikácia ukazovateľov a modelov finančnej analýzy na vybrané mliekarne*. Nitra : Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2008. 216 s. ISBN 978-80-552-0133-7.

NÝVLTOVÁ, Romana. - MARINIČ, Pavel. 2010, *Finanční řízení podniku - Moderní metody a trendy*. Praha : Grada Publishing, 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-3158-2.

RUČKOVÁ, Petra. 2010. *Finanční analýza, metody, ukazatele, využití v praxi*. 3. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. 144 s. ISBN 978-80-247-3308-1.

SCHOLLEOVÁ, Hana. 2008. *Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy*. Praha : Grada Publishing, 2008. 256 s. ISBN 978-80-247-2424-9.

SYNEK, Miloslav. 2007. *Manažerská ekonomika. 4. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha : Grada Publishing, 2007. 464 s. ISBN 978-80-247-1992-4.

ŠATANOVÁ, Anna. 2007. *Účtovníctvo*. Zvolen : Technická univerzita vo Zvolene, 2007. 114 s. ISBN 978-80-228-1752-3.

VLACHYNSKÝ, Karol. a kol. 2006. *Podnikové financie*. Bratislava : IURA EDITION, 2006. 483 s. ISBN 80-8078-029-3.

VOLČKO, Ivan. 2007. *Podnikové financie*. Zvolen : Technická univerzita vo Zvolene, 2007. 106 s. ISBN 978-80-228-1757-8.

ZALAI, Karol. a kol. 2007. *Finančno-ekonomická analýza podniku*. Bratislava : SPRINT. 2007. 385 s. ISDN 978-80-89085-99-6.

Zelená správa SR, 2009, MP SR.

## **7. Přílohy**

Príloha č. 1 - Neúplná forma súvahy

Príloha č. 2 - Neúplná forma výkazu ziskov a strát

Tabuľka 26: Súvaha

Príloha č. 1

Označenie	Majetok spolu	Číslo riadku	2007	2008
	Text			
	Spolu majetok r.002 + r.003 + r.032 + r.062	001	4613789	5226947
A.	Pohľadávky za upísané vlastné imanie (353)	002	0	0
B.	Neobežný majetok r.004 + r.013 + r.023	003	3396369	3996315
B. I.	Dlhodobý nehmotný majetok súčet (r.005 až 012)	004	0	0
B. II.	Dlhodobý hmotný majetok súčet (r.014 až r.022)	013	3395705	3995652
B.III.	Dlhodobý finančný majetok súčet (r.024 až 031)	023	664	664
C.	Obežný majetok r.033 + r.041 + r.048 + r.056	032	1211246	1228839
C.I.	Zásoby súčet (r.034 až r.040)	033	540563	677853
C.II.	Dlhodobé pohľadávky súčet (r.042 až 047)	041	7070	6705
C.III.	Krátkodobé pohľadávky súčet (r.049 až 055)	048	214599	482772
C.IV.	Finančné účty súčet (r.057 až r.061)	056	449014	61508
D.	Časové rozlíšenie r.063 až 064	062	6174	1792

Zdroj: podnikové výkazy

Označenie	Vlastné imanie a záväzky spolu	Číslo riadku	2007	2008
	Text			
	Spolu vlastné imanie a záväzky r.066 + r.086 + r.116	065	4613789	5226947
A.	Vlastné imanie r.067+r.071 + r.078 + r.082 + r.085	066	4157837	4391987
A. I.	Základné imanie súčet (r.068 až 070)	067	142734	142734
A. II.	Kapitálové fondy súčet (r.072 až 077)	071	3878245	3878245
A.III.	Fondy zo zisku súčet (r.079 až r.081)	078	19584	23468
A.IV.	Výsledok hospodárenia minulých rokov r.083 až 084	082	91316	106619
A.V.	Výsledok hospodárenia za účtovné obdobie +/- r.001 - (r.067 + r.071 + r.078+ r.082+r.086 + r.116)	085	25958	240921
B.	Cudzie zdroje z r.087 + r.091 + r.102 + r.112	086	369813	752639
B.I.	Rezervy súčet (r.088 až r.090)	087	19219	18323
B.II.	Dlhodobé záväzky súčet (r.092 až r.101)	091	106320	142701
B.III.	Krátkodobé záväzky súčet (r.103 až r.111)	102	184724	232656
B.IV.	Bankové úvery a výpomoci súčet (r.113 až r.115)	112	59550	358959
C.	Časové rozlíšenie súčet (r.117 až r.118)	116	86138	82321

Zdroj: podnikové výkazy

Tabuľka 27: Skrátená forma Výkaz ziskov a strát

Príloha č. 2

Ozna- čenie	Výkaz ziskov a strát	Číslo riadku	2007	2008
	Text			
I.	Tržby za predaj tovaru (604)	01	0	0
A.	Náklady vynaložené na obstaranie predaného tovaru (504)	02	0	0
+	Obchodná marža r.01 - r.02	03	0	0
II.	Výroba r.05 + r.06 + r.07	04	1255328	1508564
II. 1.	Tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb(601, 602)	05	1327325	1334761
B.	Výrobná spotreba r.09 + r.10	08	1023435	1122552
+	Pridaná hodnota r. 03 + r.04 - r.08	11	231893	386012
C.	Osobné náklady (súčet r.13 až r.16)	12	476797	497643
*	Výsledok hospodárenia z hospodárskej činnosti r.11 - r.12 - r.17 - r.18 + r.19 - r.20 + r.21 - r.22 + r.23 - r.24 + r.25 - r.26 + (-r.27) - (-r.28)	29	53774	295492
*	Výsledok hospodárenia z finančnej činnosti r.30 - r.31 + r.32 + r.36 - r.37 + r.38 - r.39 + r.40 - r.41 + r.42 - r.43 + r.44 - r.45 + r.46 - r.47 + r.48 - r.49 + (-r.50) - (-r.51)	52	-14041	-19153
T.	Daň z príjmov z bežnej činnosti r.54 + r.55	53	13543	35418
**	Výsledok hospodárenia z bežnej činnosti r.29 + r.52 - r.53	56	26190	240921
V.	Daň z príjmov z mimoriadnej činnosti r.60 + r.61	59	0	0
*	Výsledok hospodárenia z mimoriadnej činnosti r.57 - r.58 - r.59	62	-232	0
***	Výsledok hospodárenia za účtovné obdobie (+/-) r.56 + r.62 - r.63	64	25958	240921

Zdroj: podnikové výkazy